



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับที่ ๑) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ เห็นชอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มเติมจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ -๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มเติมในอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณียุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติม จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวันอิสมาแอล กูโน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐ ๗๓๕๓ ๐๙๒๔

ที่ นธ ๗๕๓๐๑/ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ที่ ๓๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมซาเบ็ง องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวันอิสมาแอล กูโน)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ

- ทราบ

๑. ปลัดอบต.จอบาะ.....
๒. รองปลัดอบต.จอบาะ.....
๓. ผอ.กองคลัง.....
๔. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....
๕. ผอ.กองช่าง.....
๖. ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.....
๗. หัวหน้าสำนักปลัด.....
๘. นักทรัพยากรบุคคล.....
๙. นักจัดการงานทั่วไป (กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่).....

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมซาเบ็ง องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อทราบ

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การเปลี่ยนแปลงยุบเลิกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งใหม่ บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ใบลงชื่อการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมชาเบ็ง องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวินอิสมาแอล กูโน	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายวิชาญ เจตมหันต์	คณะกรรมการ	
๓	นายมะยัมรี บิรู	คณะกรรมการ	
๔	นายอันวาร์ กุดส	คณะกรรมการ	
๕	นายธเนศ มะลิกะ	คณะกรรมการ	
๖	นายพาฤทธิ ลอชะ	คณะกรรมการ	
๗	นายศิริินทร์ ลีอีลา	คณะกรรมการ	
๘	นายณัฐชัย โมรายันต์	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๙	นางสาวพรรณทิพา ขาวฟอม	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	นางสาวคอมมะห์ นิลาโอะ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุมซาเบ็ง องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

ผู้มาประชุม

๑. นายวัฒนอิสมาแอล กูโน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ	ประธานกรรมการ
๒. นายวิชาญ เจตมพันธ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ	กรรมการ
๓. นายมะยัมรี ปีรู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ	กรรมการ
๔. นายอันวาร์ กุดุส	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายพาฤทธิ ลอฮะ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นายธเนศ มะสิกะ	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นายศิริรินทร์ ลิ้อลา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. นายณัฐชัย โมรายันต์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวพรรณทิพา ขาวฟอม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นางสาวคอมยะห์ นิลาโอะ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายวัฒนอิสมาแอล กูโน ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวัฒนอิสมาแอล กูโน
นายก อบต.
ประธานกรรมการ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะที่ ๓๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม
๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ
ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |

- ๘. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและ
- เลขานุการ
- ๙. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ
- ๑๐. นักจัดการงานทั่วไป (กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่) ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามคำสั่งที่ได้แจกให้ทุกท่านแล้ว ให้มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ความยากและคุณภาพของปริมาณงานส่วน ราชการต่าง ๆ ในองค์กร ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน ตำบลจอบาะ ที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. นราธิวาสต่อไป

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

รับทราบ

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

นายวัลอิสมาแอล กูโน

เรื่อง เพื่อทราบ

นายก อบต.

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ขอให้ให้นักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

นางสาวพรรณทิพา ขาวพอม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ได้ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๖๙ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ครุ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ซึ่งอัตรากำลัง ปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ มีทั้งหมด ๕๕ อัตรา อัตร่า ว่าง ๑๐ อัตรา ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร่า กำลัง เดิม	อัตร่าตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตร่ากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความสะอาด นักวิชาการสุขาภิบาล (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลหุดา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	

มติที่ประชุม

นายวันอิสมาแอล กูโน
นายก อบต.
ประธานกรรมการ

นายณชัย โมรายันต์
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

นายวันอิสมาแอล กูโน
นายก อบต.
ประธานกรรมการ

รับทราบ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในครั้งนี้ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับปริมาณงาน ด้านการจัดหาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของอบต.ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ

จึงขอให้ทุกท่านช่วยกันพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งเพิ่มและปรับลดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องพิจารณาตามความจำเป็นของภาระงานเพื่อให้เหมาะสม

ระเบียบวาระที่ ๔

นายณัฐชัย โมรายันต์
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

นายอันวาร์ กุดุส
ผู้อำนวยการกองคลัง
กรรมการ

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การเปลี่ยนแปลงยุบเลิกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งใหม่
บรรจุในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
อัตรากำล้างของส่วนราชการสำนักปลัดทั้งหมดมีจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง
๑๗ อัตรา โดยแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง อัตรา
๘ มีผู้ครองตำแหน่ง ๗ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๙
ตำแหน่ง ๙ อัตรา มีคนครอง ๘ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา สำนักปลัด
ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารราชการทั่วไปขององค์การ
บริหารส่วนตำบล และราชการที่ไม่ได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วน
ราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย
แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
ปัจจุบันงานการส่งเสริมการเกษตร มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
และยังไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงในงานนี้ ทำให้เกิดความล่าช้าใน
การปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำล้างใหม่เพิ่มขึ้นใน
ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
จำนวน ๑ อัตรา และเนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
มีภารกิจในการรับ-ส่งผู้ป่วย เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การให้บริการประชาชน
เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีความคล่องตัวมากขึ้นและมีประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป
ตำแหน่งพนักงานขับรถกู้ชีพ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และขอยุบเลิก
ตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งยาม จำนวน
๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง เนื่องจากทางสำนักปลัดได้ดำเนินการจ้าง
เหมาบริการรักษาความปลอดภัยจากบริษัทเอกชน และเพื่อลดภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
อัตรากำล้างของส่วนราชการกองคลังมีจำนวนทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง ๙
อัตรา โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
ไม่มีอัตราว่าง และพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง
กองคลังมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้าน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติราชการ
อยู่ไม่เพียงพอที่จะรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ ทำให้เกิดความล่าช้าในการ
ปฏิบัติงาน จึงมีความต้องการอัตรากำล้างเพิ่ม พนักงานจ้าง ประเภท

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงาน และสนับสนุนการบริหารราชการในฝ่ายการเงิน งานการเงินและบัญชี กองคลัง ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานในส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

นายธนศ มะสิกะ
นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษา
ราชการแทนผู้อำนวยการ
กองช่าง
กรรมการ

ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่ประสงค์ที่จะกำหนด ตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจาก เหมาะสมแล้วเห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้ทั้งหมด

นายพาทธี ลอชะ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม
กรรมการ

ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่ประสงค์ที่จะกำหนด ตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจาก เหมาะสมแล้วเห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้ทั้งหมด

นายศิริรินทร์ ลีอีลา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม
กรรมการ

ในส่วนกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อดูตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้ว ได้ ๓ ร ๖ ๒ และ พิ จ า ร ณา ปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แต่ละปีมีปริมาณงานมากพอสมควร หากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังคน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามกรอบที่มีอยู่แล้วนั้นจำนวน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีไม่เพียงพอที่จะรองรับปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้นของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงมีความประสงค์ ที่จะเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทพนักงาน จ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา และในส่วนของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ขณะนี้มีจำนวนเด็กนักเรียน จำนวน ๖๗ คน แบ่งเป็นช่วงอายุ ๒ ปี จำนวน ๕๓ คน ช่วงอายุ ๓ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔ คน ซึ่งมาตรฐานสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัย กำหนดอัตราส่วนครู/ผู้ดูแลเด็ก กับเด็กนักเรียนอยู่ที่ เด็กอายุต่ำกว่า ๓ ปี อัตราส่วน ๑ : ๑๐ คน เด็กอายุ ๓ ปี - ก่อนเข้า ป. ๑ อัตราส่วน ๑ : ๑๕ คน ของขณะนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลหุดา มีครู จำนวน ๒ คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ คน ซึ่งบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กอัลหุดา จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่งพนักงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

นายวัลอิสมาแอล กูโน
ประธานกรรมการ

ท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นใดเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่
ประชุมในการกำหนดตำแหน่งใหม่และปรับลดตำแหน่งตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์


ระเบียบวาระที่ ๕


เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

นายวัลอิสมาแอล กูโน
ประธานกรรมการ

ท่านใดมีเรื่องอื่นนำเสนออีกหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวพรรณทิพา ขาวฟอม)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวัลอิสมาแอล กูโน)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

JOBOK SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี Manpower Plan

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)



คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กร เนื่องจากพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคล ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย ดังนั้นการที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการกำหนดบุคลากรได้เองตามความเหมาะสมในอำนาจหน้าที่ และสภาพพื้นที่ของท้องถิ่น ย่อมมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานอย่างแน่นอน

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเขว้า คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลังฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญ ที่จะบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเขว้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.จอบေး	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ที่อบต.จอบေးดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการในการบริหารงานบุคคล	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเจาะ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเจาะ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเจาะ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเจาะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเจาะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเจาะ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบา

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบา ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบา

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ

กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือ

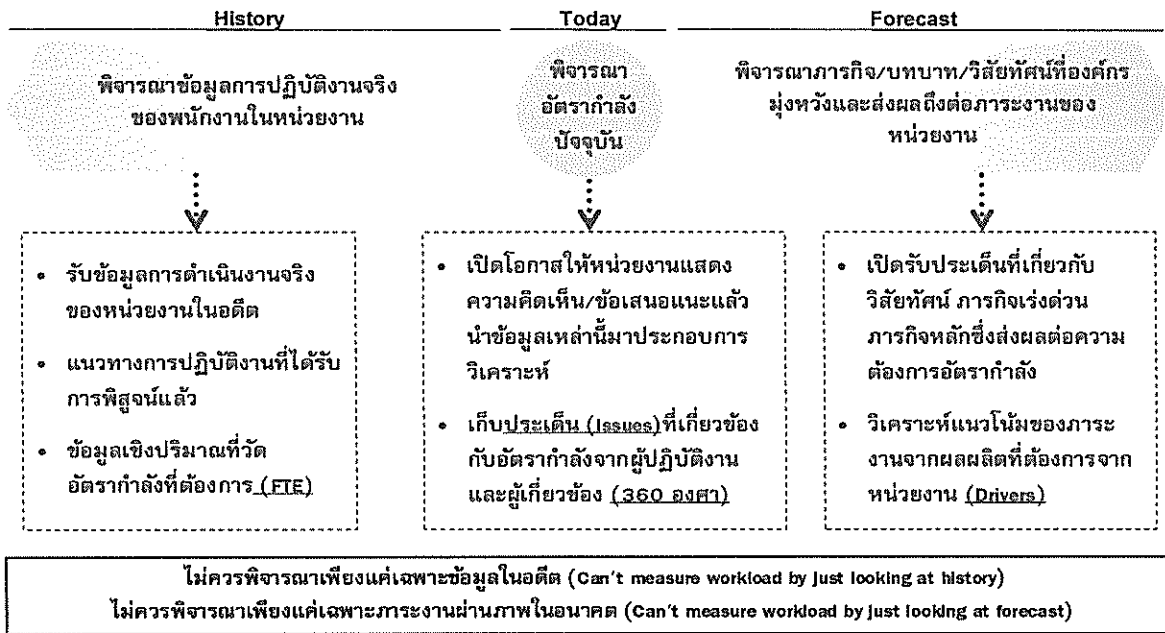
● การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

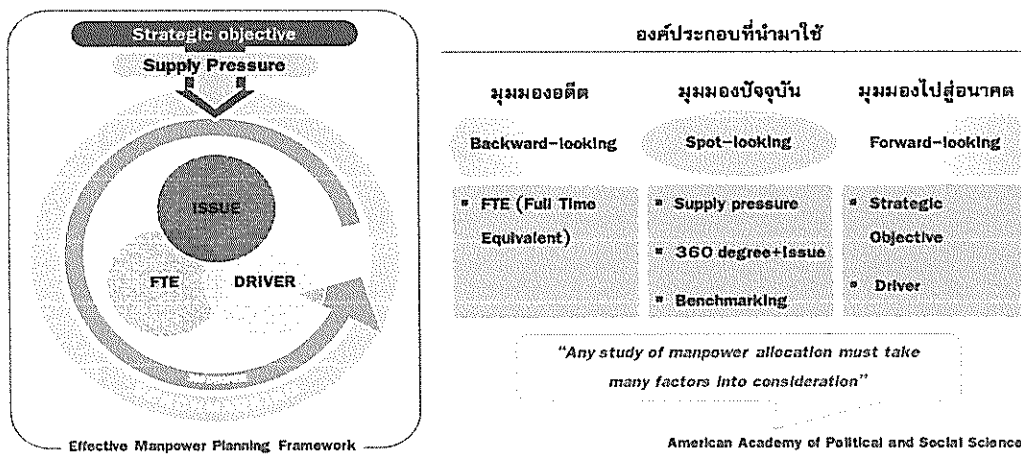
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและ

คำตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ จะพิจารณาคณวุฒิกการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิกการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะเป็นการพิจารณาประเภของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคน ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	(๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙
ผช....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล จอบาจะ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาจะ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จอบาะ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบ กำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จอบาะ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ พิจารณาทบทวน ว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่

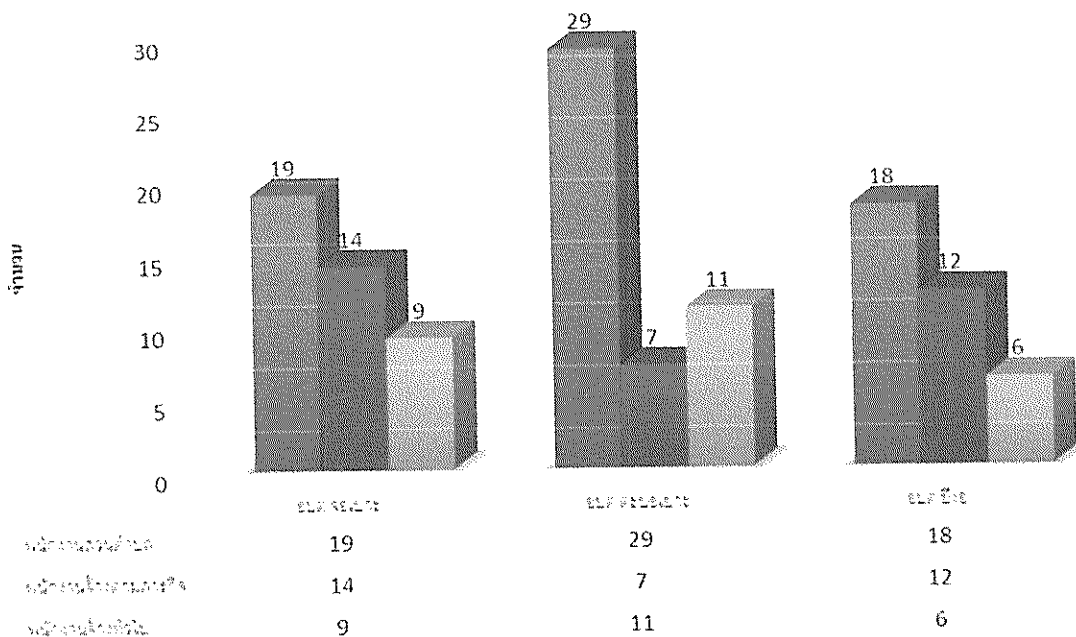
■ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับ กำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วน ตำบลจอบาะ รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ และหัวหน้าส่วน ราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลจอบาเซ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ และองค์การบริหารส่วนตำบลยิงอ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ และ องค์การบริหารส่วนตำบลยิงอ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอนและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอนและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ สามารถพยากรณ์สิ่งทีอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ทีมีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนทีมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จอบေး

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	อบต.ตะปอเยาะ อบต.ยิงอ
กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ่มตีให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.จอบေး ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนในตำบลจอบาะ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีฐานะยากจนประกอบกับลักษณะทำเลที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลจอบาะ มีการกระจุกตัวและการกระจายตัวของหมู่บ้านแตกต่างกัน

สภาพปัญหา

(๑) การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก สาเหตุมาจาก

๑. ทางเท้าที่ใช้สัญจรไปมาและใช้ประกอบอาชีพในหมู่บ้านไม่สามารถที่จะขยายหรือก่อสร้างให้ได้มาตรฐานเนื่องจากเจ้าของที่ดินไม่ยินยอมให้ดำเนินการ
๒. ถนนลูกรังในตำบลบางสายใช้ได้ไม่ทุกฤดูกาล
๓. งบประมาณมีจำกัด

(๒) ระบบไฟฟ้าไม่ทั่วถึง สาเหตุมาจาก

๑. มีการกระจายตัวของหมู่บ้านและของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
๒. จำกัดด้วยงบประมาณ

ความต้องการ

๑. เร่งรัดการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนและทางเท้าภายในตำบล
๒. ขยายเขตไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในตำบลจอบาะ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ของประชาชนขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งผลผลิตและราคามีความไม่แน่นอน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามเกณฑ์มาตรฐาน

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาประชาชนมีฐานะยากจนรายได้ต่ำมีสาเหตุมาจาก

๑. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร
๒. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าและพืชผลทางการเกษตร
๓. ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

(๒) ปัญหาประชาชนว่างงานมีสาเหตุมาจาก

๑. ขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม
๒. ขาดการส่งเสริมอาชีพและขาดเงินทุน
๓. การจ้างแรงงานในพื้นที่มีน้อย
๔. แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ

ความต้องการ

๑. ฝึกอบรมด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
๒. ยกระดับคุณภาพสินค้าและหัตถ์ผลิตหรือสถานจำหน่ายผลผลิต
๓. เพิ่มเงินกองทุนเศรษฐกิจชุมชน
๔. ฝึกอบรมพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. ส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานในพื้นที่

ปัญหาด้านสังคม

จากปัญหาด้านเศรษฐกิจประชาชนมีฐานะยากจนและว่างงานส่งผลให้เกิดปัญหาตามมาคือ

สภาพปัญหา

(๑) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการประชาคมและการมีส่วนร่วมภายในชุมชน
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการส่งเสริมและเผยแพร่การมีส่วนร่วมของประชาคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

(๒) การแพร่ระบาดของยาเสพติด สาเหตุมาจาก

๑. การสร้างค่านิยมผิดๆในหมู่เยาวชน
๒. ประชาชนมีฐานะยากจนทำให้ขาดการเอาใจใส่ดูแลบุคคลในครอบครัว
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการประสานงานและดำเนินการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประชาคมอย่างต่อเนื่อง
๒. รณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำศาสนาและผู้นำหมู่บ้าน

ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

จากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลจอบาเซ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีการขยายตัวของประชากรอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดปัญหาด้านแหล่งน้ำที่ตามมาคือ

สภาพปัญหา

(๑) ขาดแหล่งน้ำสะอาดอุปโภคบริโภค สาเหตุมาจาก

๑. ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ชำรุด
๒. ค่านิยมและความเคยชินในการบริโภคน้ำจากบ่อน้ำตื้นและบ่อน้ำตื้นไม่ถูกสุขลักษณะ

(๒) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก

๑. แหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมแคบและตื้นเขิน
๒. ฝ่ายทำนบที่มีอยู่เดิมชำรุดไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้
๓. งบประมาณมีจำกัด

ความต้องการ

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

ปัญหาด้านสาธารณสุข

จากปัญหาด้านเศรษฐกิจประชาชนมีฐานะยากจนและว่างงานปัญหาด้านสังคมชุมชนขาดความเข้มแข็งและการแพร่ระบาดของยาเสพติดส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขดังนี้ คือ

สภาพปัญหา

(๑) ผู้สูงอายุ สตรีและคนพิการขาดการดูแล สาเหตุมาจาก

๑. ความยากจน
๒. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง
๓. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง

(๒) ประชาชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัย สาเหตุมาจาก

๑. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนมีไม่เพียงพอและขาดแคลนบุคลากร
๒. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญด้านสุขอนามัยเนื่องจากมีฐานะยากจน
๓. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานและการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง

(๓) การแพร่ระบาดของยาเสพติด สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนมีฐานะยากจนทำให้ขาดการเอาใจใส่บุคคลในครอบครัว
๒. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดการประสานงานรวมทั้งการดำเนินงานรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดขาดความต่อเนื่อง

ความต้องการ

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

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

จากปัญหาด้านเศรษฐกิจประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีฐานะยากจนส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาด้านการจัดเก็บรายได้ สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนมีฐานะยากจน
๒. เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ

(๒) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ สาเหตุมาจาก

๑. อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับภาษีที่องค์กรบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆจัดเก็บให้ซึ่งมีจำนวนน้อยและอัตรากำลังถูกจำกัดให้ไม่เกิน ๔๐ % ของรายได้ในขณะที่ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดให้เหมือนกับองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้มาก

(๓) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนขาดการตื่นตัวไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการประชาคมและการมีส่วนร่วมในหมู่บ้านและชุมชน
๒. ประชาชนเคยชินกับการเป็นผู้รับไม่สนใจตรวจสอบและแก้ไขปัญหาหรือร่วมกิจกรรมโดยปล่อยให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ
๓. การส่งเสริมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ต่อเนื่อง

ความต้องการ

๑. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ
๒. พัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากการที่ประชาชนมีฐานะยากจนส่งผลให้เกิดปัญหาดังนี้

สภาพปัญหา

(๑) เด็กและเยาวชนขาดโอกาสในการศึกษา สาเหตุมาจาก

๑. ครอบครัวมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะเป็นค่าเล่าเรียนบุตร
๒. ครอบครัวไม่สนใจวางแผนครอบครัว
๓. ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา

(๒) ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สาเหตุมาจาก

๑. วัฒนธรรมตะวันตกมีอิทธิพลในหมู่เยาวชนมากขึ้นทำให้ศิลปวัฒนธรรมดั้งเดิมไม่มีผู้สืบทอด
๒. เยาวชนบางส่วนละเลยต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
๓. ประชาชนละเลยไม่สนใจการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ลิเกฮูลู รำซึลละ

ความต้องการ

๑. ส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา
๒. สนับสนุนกิจกรรมนักเรียนและสนับสนุนการศึกษา
๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการที่ลักษณะที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลจอบาะ มีการกระจุกตัวและการกระจายตัวแตกต่างกันรวมทั้งการที่มีอัตราการขยายตัวของประชากรอย่างต่อเนื่อง

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนยังขาดสำนึกในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะในครัวเรือนและชุมชน
๒. หน่วยงานขาดการส่งเสริมและรณรงค์สร้างจิตสำนึกเรื่องการลดปริมาณขยะและการกำจัดขยะอย่างต่อเนื่อง
๓. สภาพภูมิประเทศและงบประมาณไม่เอื้ออำนวยในการสร้างระบบกำจัดขยะเนื่องจากราคาใช้จ่ายและภาระผูกพันที่จะเกิดมาภายหลังมีสูง

(๒) ปัญหาแหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนบางส่วนรุกร้าแหล่งน้ำเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน

๒. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการหวงแหนและดูแลรักษา
๓. งบประมาณในการบำรุงรักษาขุดลอกมีจำกัด

ความต้องการ

๑. รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะภายในบ้านและชุมชน
๒. ขุดลอกคูคลองและแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วยประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น ๔ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๗

“ สักวาชุมชนฮั่วฮีน พัฒนาทุกมิติด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่คุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ”

พันธกิจ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของพี่น้องประชาชน สู่ ๓ คุณภาพชีวิตที่ดี

๑. Quality income สร้างงานคุณภาพก่อเกิดรายได้ที่เพียงพอ
๒. Quality opportunity ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน
๓. Quality living สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับทุกคนในชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลจอบะ กำหนดไว้จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
๒. สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
๓. จัดให้มีระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีคุณภาพ
๔. จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมประเภทต่างๆอย่างทั่วถึง
๕. พัฒนาระบบการคมนาคมที่มีมาตรฐานและทั่วถึง
๖. พัฒนาระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๗. ขยายเขตไฟฟ้าและไฟแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง
๘. พัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อ การอุปโภค - บริโภค
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการวางผังเมืองเพื่อรองรับ การเจริญเติบโตอย่างมีระเบียบแบบแผน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และบรรเทาปัญหาความยากจน

๑. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้

๒. เสริมสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน

อย่างมีคุณภาพ

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์การภาคการเกษตรในการระบบตลาดกลางสินค้าเกษตรและตลาดซื้อขาย เกษตรล่วงหน้าให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ (service cargo commerce)

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานคุณภาพในสาขาต่างๆให้เกิดขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้กับผู้ประกอบการ

อาชีพแขนงต่าง ๆ

๖. ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๗. ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๘. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง

๙. ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่ประชาชนทั่วไปเพื่อเตรียมตัวสู่

โลกดิจิทัล

๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชนให้มีพื้นที่พัฒนาตนเอง และแสดงศักยภาพ

๑๒. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบและตามอัธยาศัยโดยมอบโอกาสให้กับทุกคนได้เข้าถึง

โอกาสด้านการศึกษาอย่างทั่วถึง

๑๓. ส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนตาดีกา และศูนย์ก๊ออาตีชุมชน ให้มีคุณภาพและจัดการเรียนการสอนได้

อย่างเต็มศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย

๒. พัฒนาศักยภาพของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรวมถึงประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมให้มีผู้นำศาสนาและผู้นำตามธรรมชาติเข้ามามีบทบาทและศักยภาพในการแก้ไข

ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน โดยการประยุกต์ใช้หลักการอันดีงามของศาสนาเป็นเครื่องมือในการบรรเทาหรือแก้ไขปัญหา ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมและผลักดันให้ตำบลเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวธรรมชาติเชิงนิเวศ และเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงกิจกรรม ธรรมชาติของอำเภอเมือง

๒. ส่งเสริมการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ชุมชน ธุรกิจSMEs สตาร์ทอัพ และพัฒนาตลาดชุมชน ตลอดจน ร้านค้าชุมชน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้ มีศักยภาพในการสร้างรายได้

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างธุรกิจด้านการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น

๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (ดิน น้ำ ป่าไม้) ให้อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน
๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติในชุมชน
๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน และพลังงานสะอาดประเภทต่างๆ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ แนวทางขยะเหลือศูนย์ (Zero Waste) ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และบุชนียบุคคล
๓. เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
๒. ส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือในการจัดทำฐานข้อมูล (Database) และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
๓. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
๔. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
๕. ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๖. ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
๗. พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร เพื่อรองรับการสื่อสารยุค

ใหม่ผ่านเครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ดังนี้

๑. บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ: เส้นทางคมนาคม การสัญจรของประชาชนในพื้นที่ในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร และการสัญจรไปมาหาสู่ติดกันจะต้องสามารถ ใช้ได้ในทุกฤดูกาล
๒. พัฒนาระบบจราจร : ราษฎรในพื้นที่สามารถสัญจรได้อย่างปลอดภัย
๓. จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง : ปัจจุบันไฟฟ้าเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตประจำวันของราษฎรที่จะใช้ในการ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิต
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร : การที่จะทำให้การเกษตรประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมแหล่งน้ำเพียงพอในการทำเกษตร ซึ่งไม่เฉพาะเรื่องดังกล่าวที่ราษฎรประสบปัญหาแต่ ยังมีเรื่องแหล่งน้ำที่จะนำไปใช้ในการบริโภค ดังนั้นทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการดำเนินการ

๕. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเกษตรกร : ถือเป็นนโยบายหลักของการส่งเสริมการจัดสรรงบประมาณดำเนินการ เนื่องจาก ๘๕ % ของราษฎรของตำบลจอบะเขว ประกอบอาชีพเกษตรกร เป็นอาชีพหลักที่สร้างรายได้หลักแก่ราษฎร ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมอาชีพเกษตรกรจึงเป็นหัวใจในการพัฒนาท้องถิ่น ณ เวลานี้

๖. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ : ทรัพยากรธรรมชาติเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องดูแลรักษาไว้หากมีในพื้นที่ การดูแลมีหลายวิธีการ แต่จะให้ได้ผลทางปฏิบัติ ต้องให้ราษฎรเจ้าของพื้นที่ดำรงชีพ เช่น สามารถหารายได้จากทรัพยากรธรรมชาติได้ โดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้นการพัฒนาพื้นที่การเกษตรและเขตอุทยานแห่งชาติบูโด-สุโขทัยในพื้นที่ตำบลจอบะเขว ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จึงเป็นแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเขว ได้จัดทำและดำเนินการ

๗. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศวิทยา : การให้ที่เกิดให้เกิดประโยชน์ คือ ให้เกิดจิตสำนึก นึกได้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ดังนั้น การสร้างจิตสำนึกบางครั้งต้องก่อกระบวนการทำให้เกิด จากนั้นก็จะมีกรปฏิบัติที่เป็นเชิงรุก มุ่งเน้นตามปฏิบัติที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นและเกิดการยอมรับในที่สุด

๘. สร้างจิตสำนึกและการเรียนรู้กำจัดขยะ : สภาพแวดล้อมรอบตัวในปัจจุบันจะเห็นว่าเต็มไปด้วยขยะ ทั้งนี้การให้ความรู้และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์-โทษจากขยะในชีวิตประจำวันในแต่ละคนสร้างขึ้นนั้นยังมีน้อย บุคคลโดยทั่วไปไม่เห็นถึงความสำคัญในเรื่องขยะ ฉะนั้น การป้องกันปัญหาขยะล้นเมืองในอนาคต จึงเป็นงานเร่งด่วนที่ต้องการทำอย่างต่อเนื่อง โดยการอบรม ประชาสัมพันธ์ และจัดทำโครงการที่เป็นรูปธรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่เด็กถึงผู้ใหญ่

๙. ปรับปรุงงานบริการราษฎรให้รวดเร็วขึ้น : องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดราษฎรในการทำงานพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของราษฎร งานบริการหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลบริการแก่ราษฎร คือจัดเก็บภาษี ออกใบอนุญาต (หนังสือรับรอง) ฉะนั้นต้องมีการปรับปรุงการบริการที่ใราษฎรได้รับคือรวดเร็ว สะดวก และพึงพอใจ ดังนั้น กระบวนการออก อบรมเคลื่อนที่ตามหมู่บ้าน ลดขั้นตอนการทำงาน และไม่พักเที่ยง จึงเกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเขว

๑๐. ดูแลและส่งเสริมงานโภชนาการในเด็กอายุ ๐-๑๒ ปี : เด็กวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า เด็กคืออนาคตของชาติ คำกล่าวนี้เป็นเพียงคำกล่าวในหลายสิบคำกล่าวที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเด็ก โครงการอาหารเสริมนม โครงการอาหารกลางวัน ที่รัฐได้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดูแลอยู่นี้ เป็นการเน้นย้ำว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กนั้นมีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนเพียงใดที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเขว จึงได้วางแนวทางพัฒนาในเรื่องดังกล่าวนี้ โดยพัฒนาตั้งแต่ ๐-๑๒ ปี เพราะถือว่าช่วงอายุนี้มีความสำคัญในการพัฒนาด้านต่างๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และอารมณ์ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่พ่อแม่ เป็นอันดับแรก จากนั้นถึงมาส่งเสริมและพัฒนาการในด้านต่างๆ ของเด็ก

๑๑. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ราษฎร : ราษฎรทุกช่วงอายุในสภาพโดยรวมแล้วมีปัญหาไม่เหมือนกัน ความต้องการ สภาพแวดล้อม องค์ประกอบหลักก็จะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ดังนั้น การกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของราษฎรในแต่ละช่วงอายุย่อมมีความละเอียดอ่อนแตกต่างกัน การกำหนดแนวทางพัฒนาที่หลากหลายเป็นทางเลือกหลายทางที่ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ในการดูแลคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้าน การพัฒนาคนและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา เป็นต้น

๑๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม : ประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น และศาสนา เป็นงานที่ต้องมีการสนับสนุนให้มีการดำเนินการของกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสืบ

ทอด ดูแลรักษาไว้ให้ลูก-หลาน ได้ปฏิบัติต่อในอนาคต เพราะประเพณี วัฒนธรรม และศาสนา เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเจริญด้านจิตใจที่ได้พัฒนาสืบต่อมาถึงปัจจุบัน และสืบไปในอนาคต

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

จุดแข็ง

๑. ประชาชนมีความสามัคคีในหมู่คณะ มีการรวมกลุ่มค่อนข้างเหนียวแน่น
๒. ประชาชนรักถิ่นฐาน มีการอพยพย้ายถิ่นน้อย
๓. มีศาสนา และวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ซึ่งหล่อหลอมให้ครอบครัว และชุมชนมีความสามัคคีและเอื้ออาทร

ต่อกัน

๔. ทรัพยากรธรรมชาติมีหลากหลายและอุดมสมบูรณ์
๕. การเกษตรเป็นหลักฐานทางเศรษฐกิจที่สามารถรับรองวิกฤตเศรษฐกิจ
๖. มีสภาพภูมิอากาศและเป็นพื้นที่เหมาะสมต่อการทำเกษตรที่หลากหลาย
๗. มีระบบเศรษฐกิจชนบทที่สามารถยังชีพได้โดยพึ่งพิงธรรมชาติ
๘. มีกองทุนเศรษฐกิจชุมชนให้กู้ยืม

จุดอ่อน

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาน้อย
๒. ประชาชนบางส่วนด้อยคุณภาพและขาดโอกาสการเรียนรู้
๓. ปัญหาสังคม เช่นปัญหายาเสพติด ปัญหาเอดส์ และปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทวี

ความรุนแรงเป็นลำดับ

๔. การศึกษาในบางระดับยังด้อยคุณภาพและปริมาณ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ และอุปกรณ์

การศึกษาที่ทันสมัย

๕. ชาวไทยมุสลิมบางส่วนยังไม่สามารถสื่อสารด้านภาษาไทยได้ดี
๖. ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีจำนวนมากขึ้น และการจัดสวัสดิการ การสงเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลดังกล่าวยังไม่ครอบคลุม

๗. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของตนเองอย่างเป็นระบบ
๙. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่เอื้อต่อการลงทุนในพื้นที่

โอกาส

๑. ภาครัฐได้ส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. พื้นที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะยางพารา ลองกอง เงาะ ทุเรียน ฯลฯ

ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ

๓. กฎหมายใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีสิทธิและบทบาทในการมีส่วนร่วมในการจัดการบริการขั้นพื้นฐาน

ด้านสังคม

๔. ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ สารสนเทศทำให้โอกาสในการเรียนรู้และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมี

มากขึ้น

๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองอย่างกว้างขวาง

อุปสรรค

๑. กระบวนการพัฒนายังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและเอกชน
๒. การศึกษาของประชาชนยังไม่สูงนัก และประชาชนยังนิยมใช้ภาษาถิ่นมรดการดำเนินชีวิต
๓. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการเฝ้าระวังดูแลสุขภาพ
๔. ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่
๕. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๖. ขาดแคลนเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย
๗. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑. บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เชื้อน ระบบระบายน้ำ ๒. สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค ๓. จัดให้มีระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างมี คุณภาพ ๔. จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมประเภทต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ๕. พัฒนาเส้นทางการคมนาคมที่มีมาตรฐานและทั่วถึง ๖. พัฒนาเส้นทางระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง ๗. ขยายเขตไฟฟ้าและไฟแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง ๘. พัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อ การอุปโภค - บริโภค ๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการวางผังเมืองเพื่อรองรับ การเจริญเติบโตอย่างมีระเบียบแบบแผน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า - คนงาน (กองช่าง) - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - ผช.จพง.ธุรการกองคลัง - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความ สะอาด - นักวิชาการสุขาภิบาล - พนักงานขับรถขยะ - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน (กองสาธารณสุขฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้าน</u> <u>งานส่งเสริมคุณภาพ</u> <u>ชีวิต การพัฒนาด้าน</u> <u>เศรษฐกิจ และบรรเทา</u> <u>ปัญหาความยากจน</u></p>	<p>๑. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้</p> <p>๒. เสริมสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีคุณภาพ</p> <p>๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์การภาคการเกษตรในระบบตลาดกลางสินค้าเกษตรและตลาดซื้อขาย เกษตรล่วงหน้าให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ (service cargo commerce)</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานคุณภาพในสาขาต่างๆให้เกิดขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม</p> <p>๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้กับผู้ประกอบการอาชีพแขนงต่าง ๆ</p> <p>๖. ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม</p> <p>๗. ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด</p> <p>๘. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง</p> <p>๙. ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข</p> <p>๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่ประชาชนทั่วไปเพื่อเตรียมตัวสู่โลกดิจิทัล</p> <p>๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชนให้มีพื้นที่พัฒนาตนเองและแสดงศักยภาพ</p> <p>๑๒. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบและตามอัธยาศัยโดยมอบโอกาสให้กับทุกคนได้เข้าถึงโอกาสด้านการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๑๓. ส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนตาดีกา และศูนย์ก๊ออาตีชุมชน ให้มีคุณภาพและจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ</p>	<p>- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ</p> <p>- คณงานกองสาธารณสุขฯ</p> <p>- ผอ.กองช่าง</p> <p>- นายช่างโยธา</p> <p>- ผช.นายช่างไฟฟ้า</p> <p>- ผช.นายช่างโยธา</p> <p>- คณงานกองช่าง</p> <p>- พนักงานขับรถขยะ</p> <p>- คณงานประจำรถขยะ</p> <p>- ยาม</p> <p>- นักการภารโรง</p> <p>- นักวิชาการพัสดุ</p> <p>- ผช.จพง.พัสดุ</p> <p>- จพง.สาธารณสุข</p> <p>- พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า</p> <p>- หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>- นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ผอ.กองการศึกษาฯ</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ผช.นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- ครู</p> <p>- ครูผู้ดูแลเด็ก</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้าน</u> <u>การจัดระเบียบชุมชน/</u> <u>สังคม และการรักษา</u> <u>ความสงบเรียบร้อย</u></p>	<p>๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรวมถึงประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น</p> <p>๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น</p>	<p>- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.</p> <p>- หน.สำนักปลัด</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ</p> <p>- ผช.นักวิเคราะห์ฯ</p> <p>- นักจัดการงานทั่วไป</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
	<p>๔. ส่งเสริมให้มีผู้นำศาสนาและผู้นำตามธรรมชาติเข้ามามีบทบาทและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ในชุมชน โดยการประยุกต์ใช้หลักการอันดีงามของศาสนาเป็นเครื่องมือในการบรรเทาหรือแก้ไขปัญหา</p> <p>ร่วมกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล - คนงานสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา ฯ - นักวิชาการศึกษา - ผช.นวก.ศึกษา - พนักงานขับรถยนต์
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้าน</u> <u>การวางแผน การ</u> <u>ส่งเสริมการลงทุน</u> <u>พาณิชย์กรรม และการ</u> <u>ท่องเที่ยว</u></p>	<p>๑. ส่งเสริมและผลักดันให้ตำบลเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวธรรมชาติเชิงนิเวศ และเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงกิจกรรมธรรมชาติของอำเภอยิ่ง</p> <p>๒. ส่งเสริมการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ชุมชน ธุรกิจ SMEs สตาร์ทอัพ และพัฒนาตลาดชุมชนตลอดจน ร้านค้าชุมชน</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการบริการให้ มีศักยภาพในการสร้างรายได้</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างธุรกิจด้านการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น</p> <p>๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้าน</u> <u>การบริหารจัดการและ</u> <u>การอนุรักษ์</u> <u>ทรัพยากรธรรมชาติและ</u> <u>สิ่งแวดล้อม ให้</u> <u>เกิดความสมดุลอย่าง</u> <u>ยั่งยืน</u></p>	<p>๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ดิน น้ำ ป่าไม้) ให้อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน</p> <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติในชุมชน</p> <p>๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย</p> <p>๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน และพลังงานสะอาดประเภทต่างๆ</p> <p>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ แนวทางขยะเหลือศูนย์ (Zero Waste) ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุข - หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข - หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความสะอาด - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - จพง.สาธารณสุข - จพง.ธุรการ (กองสาธารณสุข) - พนักงานขับรถขยะ - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน (กองสาธารณสุข)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปุชะนี ยบุคคล ๓. เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและ โบราณสถานในท้องถิ่น ๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้าน การบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมแก่ บุคลากรในองค์กร ๒. ส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือในการจัดทำฐานข้อมูล (Database) และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจน สถานที่ในการปฏิบัติงาน ๔. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลัก ธรรมาภิบาล ๕. ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ๖. ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการ บริการประชาชน ๗. พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การ ดำเนินงานขององค์กร เพื่อรองรับการสื่อสารยุคใหม่ผ่าน เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป - หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป (กลุ่มงาน การเจ้าหน้าที่) - นักจัดการงานทั่วไป (ฝ่าย บริหารงานทั่วไป) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน (กลุ่มงานการ เจ้าหน้าที่)

การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่

คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเบะ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๑.๔ งานสวัสดิการสังคม

๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

๑.๒.๑ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๑.๒.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๑.๒.๓ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

๑.๒.๔ งานสิทธิและสวัสดิการ

๑.๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๓ งานนิติกร

๑.๔ งานกิจการสภา

๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจัดจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายงานการเงินและบัญชี

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป

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

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๓ งานควบคุมอาคาร

- ๓.๔ งานสาธารณสุขโลก
- ๓.๕ งานผังเมือง
- ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติ ครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนา ระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

- ๔.๑ กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข
 - ๔.๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข
 - ๔.๑.๒ งานบริการสาธารณสุข
 - ๔.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ
 - ๔.๑.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๔.๒ กลุ่มงานรักษาความสะอาด
 - ๔.๒.๑ งานรักษาความสะอาด
 - ๔.๒.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๒.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๓ งานกิจการโรงเรียน

๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๕ งานบริหารงานทั่วไป

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบ

ภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเาะ ประกอบด้วย

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ (ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น ของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังนั้นการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจอย่างครบถ้วนมีคุณภาพที่มาตรฐานปัจจัยสำคัญที่สุด คือ บุคลากรมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามภารกิจหรือไม่

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๑.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๑.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๑.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเาะ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม <p>๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบริหารงานทั่วไป <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม <p>๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบริหารงานทั่วไป <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร*</p>	<p>*กำหนดงานใหม่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและงานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขโรค - งานผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขโรค - งานผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป 	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป 	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>๕.๑ กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค <p>๕.๒ กลุ่มงานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป 	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>๕.๑ กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค <p>๕.๒ กลุ่มงานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป 	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถตู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดใหม่ ๑ อัตรา
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความสะอาด นักวิชาการสุขาภิบาล (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลหูดา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่จ้างบ อบต.
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๙	๕๙	๕๙	+๕/-๑	-	-	

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างคน			เพิ่ม/ลด			รวม			
						จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เพิ่ม/ลด	รวม	รวม	รวม			
การกองช่าง งานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๕๐	๒๕๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
ยธา	ป.ง./ย.ง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๖๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๖๔๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๕,๓๔๐)
งานจ้างตามภารกิจ															
ช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๕,๔๘๐	๐	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๙๓,๑๖๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๐๕,๐๘๐	(๑๕,๓๕๐)
ช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๐,๑๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๘๔,๐๘๐	(๑๕,๑๘๐)
กงานจ้างทั่วไป															
บุคลากรและสิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
บุรกรกระเช้าไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
รถสุขและสิ่งแวดล้อม															
เขารณสุขา รงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๕,๐๐๐	๖๗๑,๕๖๐	๖๗๑,๕๖๐	(๑๕,๓๓๐)
งานบริหารงาน ป รสาธารณสุข)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
งานรักษาความ รสุขาภิบาล)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
รสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๒๑,๖๔๐	(๑๗,๒๕๐)
รสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
นธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๓๐๓,๖๒๐	๓๐๙,๓๔๐	๓๐๙,๓๔๐	ว่างเต็ม
นสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๙,๖๔๐	๑๖๕,๖๔๐	๑๖๕,๖๔๐	(๑๑,๕๖๐)
นจ้างตามภารกิจ															
บรรณัช	-	๑	๑	๑๕๗,๒๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๓,๒๔๐	๑๖๙,๒๔๐	๑๖๙,๒๔๐	(๑๒,๒๗๐)

ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้		อัตรากำลังคน		ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	
งบงานจ้างทั่วไป															
ะจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐X๓)
	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐X๒)
งบการศึกษา															
กรกอบการศึกษา รงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๕๕๐,๐๒๐	๕๕๐,๐๒๐	๕๕๐,๐๒๐	(๓๗,๙๖๐)
รศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๕๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๕,๘๕๐	๔๓๕,๘๕๐	๔๓๕,๘๕๐	(๓๕,๒๒๐)
นจ้างตามภารกิจ															
เขการศึกษา	-	๑	๑	๒๗๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๖๕๐	๑๑,๖๕๐	๑๑,๖๕๐	๒๙๖,๐๑๐	๒๙๖,๐๑๐	๒๙๖,๐๑๐	(๒๓,๒๘๐)
้างทั่วไป															
	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	+๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
มนเด็กเล็กอัตรา															
การศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	-							
	ข.ก.	๒	๒	๐	๐	๒	๒	-							
งบงานจ้างตามภารกิจ															
(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-							
งบงานจ้างทั่วไป															
	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	+๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ตรวจสอบภายใน															
รตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
รวม		๖๐	๕๕	๓๓,๔๙๑,๓๗๕	๖๔๐,๘๐๐	๕๙	๕๙	-	๔๑๕,๙๘๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๔๐,๒๒๐	๓๖,๙๕๑,๕๓๕	๓๗,๗๗๑,๕๕๒	๓๗,๗๗๑,๕๕๒	
ารประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															
่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
ณรายจ่ายประจำปี (x ๕%)															
๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้
ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการ
ใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ
เกี่ยวกับ การประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาณูปถัมภ์และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ (๕๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๕๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๗,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๙,๙๕๐,๐๐๐ บาท

การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๙,๙๕๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๒,๙๕๐,๕๐๐ บาท = (๕๙,๙๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๙,๙๕๐,๐๐๐ = ๖๒,๙๕๒,๕๐๐ บาท

ราชการถ่ายโอน ถูกจ้างจ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน
ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่ง และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
นท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

ราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริม
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มีการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

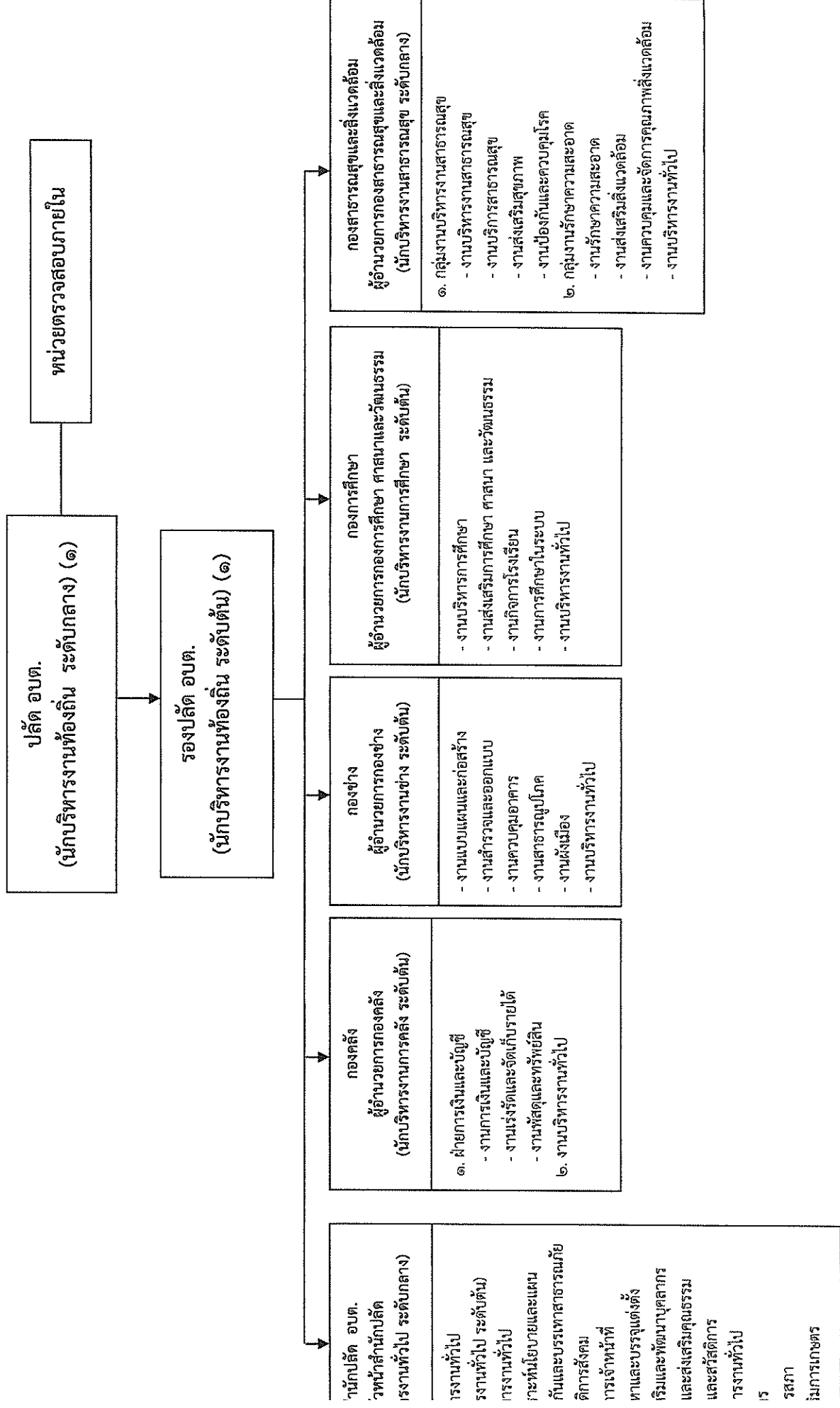
บันทึกข้อมูลเรียงลำดับส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

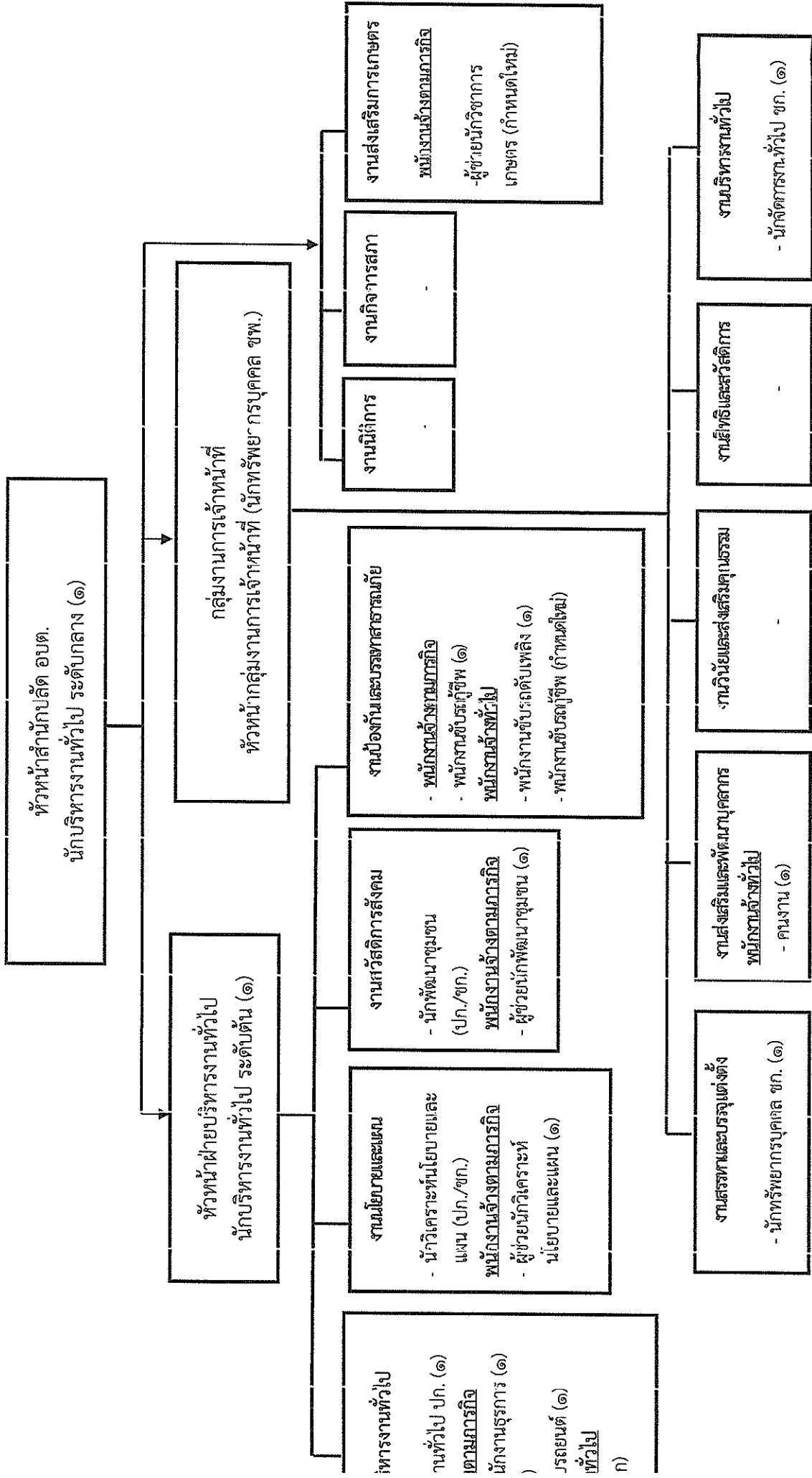
มูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอเภาะ

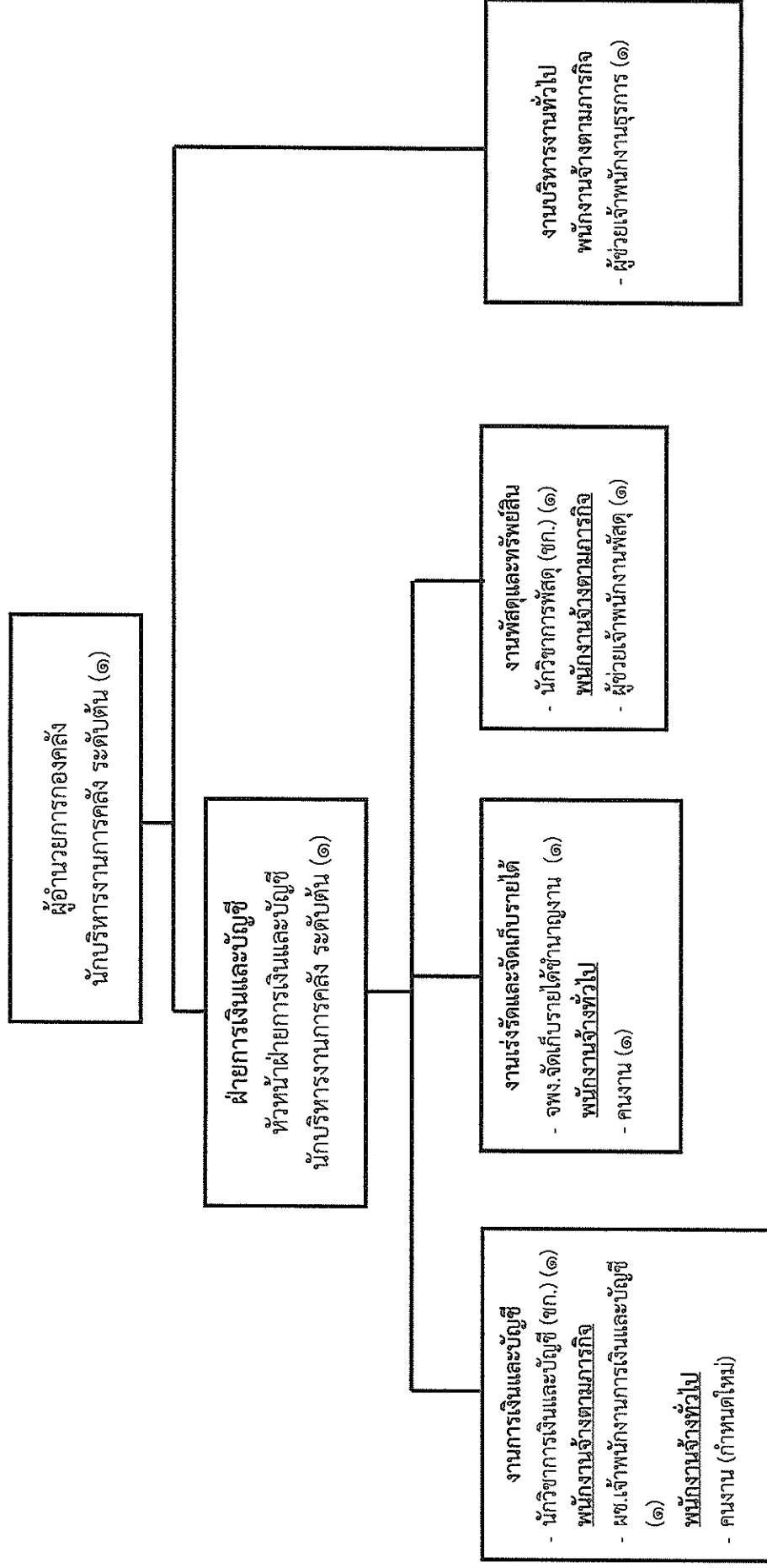


โครงสร้างองค์กรอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต.



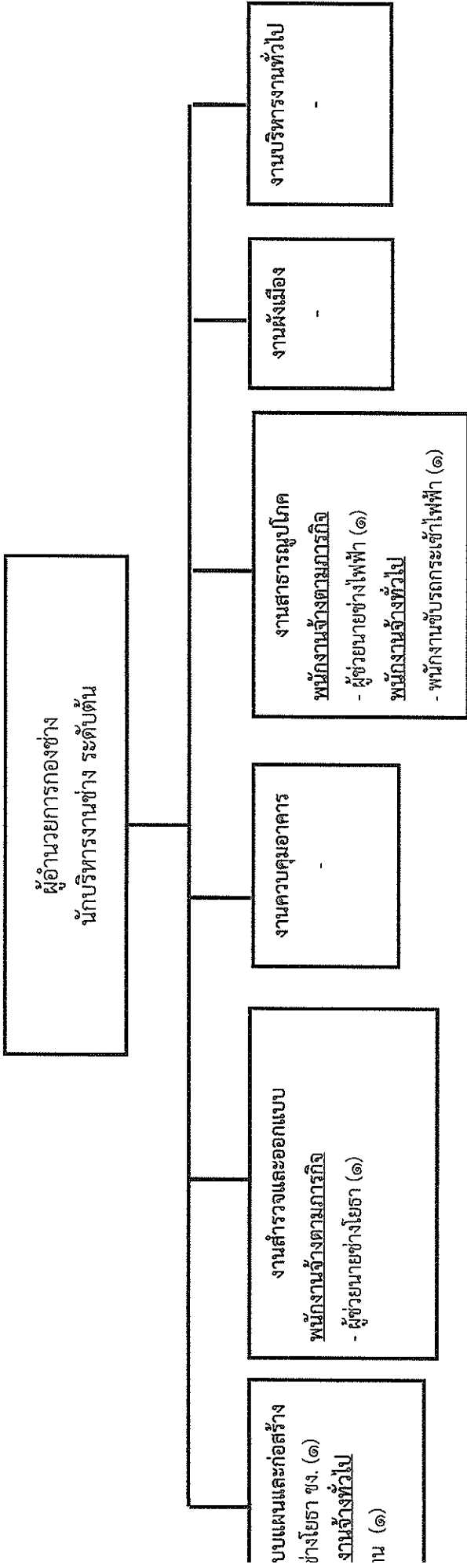
ตำแหน่ง	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการพิเศษ	อำนาจการดำเนินงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑	๑	-	๓	๑	๖	๓	๑๕

โครงสร้างอัตรากำลัง กองคลัง



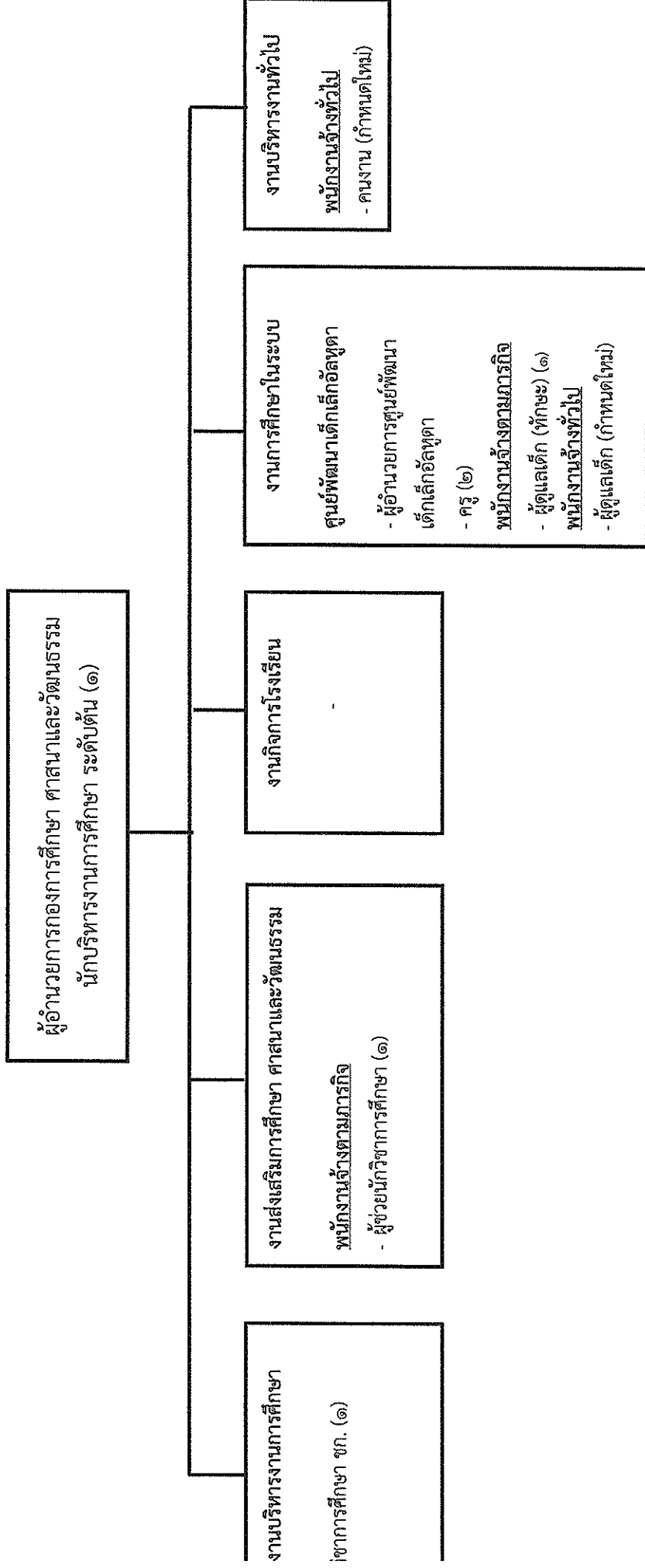
ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๒	-	๑	-	๓	๑	๙

โครงสร้างกรอบัตรากำลัง กองช่าง



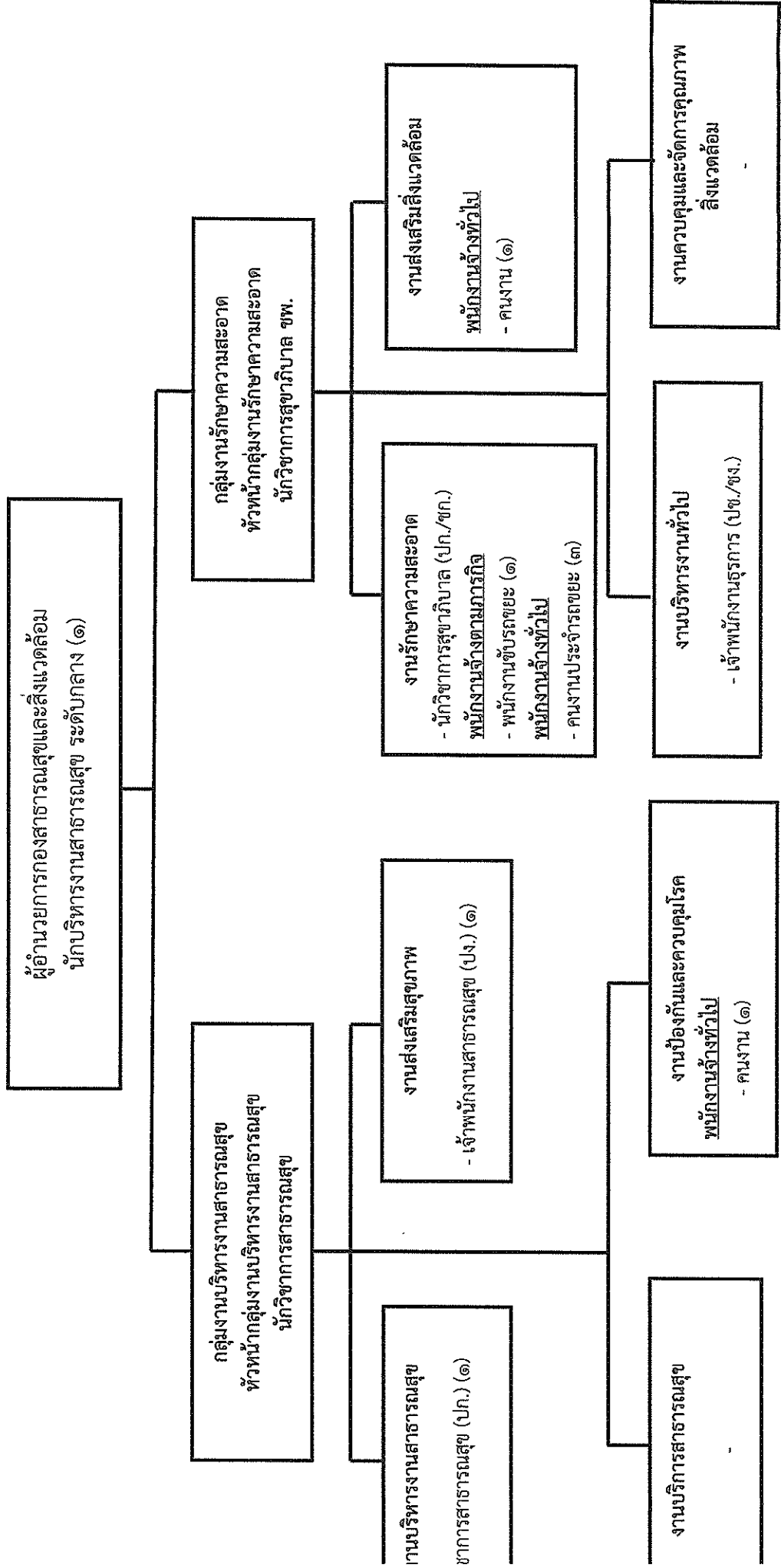
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	๑	-	๒	๒	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลฮูดา	ครูผู้ช่วย	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๒	๒	-	๖

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	จำนวน	อำนาจการคลัง	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๕	๙

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเลข
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
นายวิชาญ เชมพันธ์	ป.โท (ร.บ.ม.)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	๖๕๓,๒๘๐ (๕๗,๒๕๐๕๖)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐๕๖)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐๕๖)	๘๕๕,๕๖๐
นายมะพันธ์ บัญ	ป.ตรี (ร.บ.ค.)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๒	๕๗๕,๕๖๐ (๕๗,๒๕๐๕๖)	-	-	๕๓๗,๕๖๐
สืบศักดิ์ โนนรัตน์	ป.ตรี (ศ.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	๕๗๐,๒๘๐ (๕๗,๕๐๐๕๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐๕๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐๕๖)	๖๐๕,๒๘๐
นางพัชรา แวอึ้ง	ป.โท (ร.บ.ม.) (การปกครองท้องถิ่น)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๒	๕๖๘,๙๖๐ (๕๗,๕๐๐๕๖)	-	-	๕๕๖,๙๖๐
นายอัครเดชพรหมาน ภูโน	ป.ตรี (ว.ท.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ช.พ.	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
นางสาวคณนุช นิลอาโอะ	ป.ตรี (ว.ท.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	๒๕๕,๒๘๐ (๒๐,๕๐๐๕๖)	-	-	๒๕๕,๒๘๐
นางสาวพรณิศา ขาวหอม	ป.ตรี (ว.ท.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๒	๓๕๖,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐๕๖)	-	-	๓๕๖,๐๐๐
-	-	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	๕๕๘,๙๖๐ (๕๗,๕๐๐๕๖)	-	-	๕๕๘,๙๖๐
-	-	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๕๐๐๕๖)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
พนักงาประจำศาลากลาง	-	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๕๐๐๕๖)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
นายชายแข็ง ภูโน	ป.ตรี (อ.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	๒๘๐,๘๐๐ (๒๐,๕๐๐๕๖)	-	-	๒๘๐,๘๐๐
นายมูลกรร จาแจ	ป.ตรี (ศ.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๕๖,๙๖๐ (๒๐,๕๐๐๕๖)	-	-	๒๕๖,๙๖๐

ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
ยังวนจ้างทั่วไป สภาอุตสาหกรรมภาคี ลีมา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดใหม่)
	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดใหม่)
ยังว่าง	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๒)	-	๔๒๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
ยสนท มะลิเกะ	๒๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒,๕๐๐x๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
ยังวนจ้างตามภารกิจ ยสภา สยี่	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๘,๔๘๐ (๕,๗๕๐x๒)	-	-	๑๘๘,๔๘๐
	ป.ตรี (ว.ท.บ.)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๐,๑๖๐ (๒,๕๐๐x๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐
ยยาชิน มะดอละ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ที่ ร.ต.ม.สชาติ ชากาปลาอะ	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ยังวนจ้าง ยสภา สยี่ ลอยะ	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๕๐๗,๒๖๐ (๕,๕๐๐x๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๒)	-	๖๗๔,๔๖๐
	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงาน สาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุข)	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงาน สาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุข)	ขพ.	-	-	-	(ว่างเดิม)
-	-	หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความ สะอาด (นักวิชาการสุขาภิบาล)	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความ สะอาด (นักวิชาการสุขาภิบาล)	ขพ.	-	-	-	(ว่างใหม่)
งลาวยีละห์ มะนุ	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ท./ข.ก.	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ท./ข.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๕,๒๐๐x๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
-	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ท./ข.ก.	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ท./ข.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดใหม่)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
-	๒๔-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๒๔-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๒๕๗,๘๐๐ (กำหนดใหม่)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๘๐๐
งลาวยีละห์ มะนุ	๒๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง.	๒๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง.	๑๓๓,๕๒๐ (๒,๕๐๐x๒)	-	-	๑๓๓,๕๒๐

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดิม			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น % / ค่าตอบแทน	
นางสาว อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	พนักงานขับรถขยะ	-	พนักงานขับรถขยะ	๑๕๗,๒๕๐ (๕๖.๓๖๖๖๖๖)	-	-	๑๕๗,๒๕๐
นางสาว อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๕๔.๐๖๖๖๖๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นางสาว อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.๗	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๕๔.๐๖๖๖๖๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นางสาว อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๕๔.๐๖๖๖๖๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.ตรี (ค.บ.)	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๕๔.๐๖๖๖๖๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.วส.	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๕๔.๐๖๖๖๖๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.ตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๕๕๕,๕๒๐ (๗.๕๖๖๖๖๖)	๕๒,๐๐๐ (๓.๕๐๖๖๖๖)	-	๕๕๗,๕๒๐
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.ตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	นักวิชาการศึกษา	๕๒๒,๖๕๐ (๕.๒๖๖๖๖๖)	-	-	๕๒๒,๖๕๐
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒๗๕,๒๖๐ (๓.๖๖๖๖๖๖)	-	-	๒๗๕,๒๖๐
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	-	-	-	-	-	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๕.๔๐๖๖๖๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดใหม่)
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดขึ้นตามมติที่ประชุมผู้บริหาร
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.ตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ครู	ครูชำนาญการ	ครู	ครูชำนาญการ	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.ตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ครู	ครูชำนาญการ	ครู	ครูชำนาญการ	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๘,๐๐๐ (๕.๐๖๖๖๖๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดใหม่)
นาย อรุณรัตน์ อรุณรัตน์	-	๒๕-๓-๐๒-๒๑๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐ (๓.๖๖๖๖๖๖)	-	-	(่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาจะ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาจะ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๗.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจภัยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาจะ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาจะ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้น ในด้านการปฏิบัติงาน สาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาจะ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาจะ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๗. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาจะ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๗/๗๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-

Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๗. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะในทุกๆระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลจอบาะ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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