



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘) และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘) ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายวัลลภ อีสมาแอล กุโน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอบေး



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐ ๗๓๕๓ ๐๙๒๔

ที่ นธ ๗๕๓๐๑/ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเย ที่ ๗๑๗/๒๕๖๗ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเย ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมซาเบ็ง องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวัลอิสมาแอล กูโน)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะเย

- ทราบ

๑. ปลัด อบต.จอบะเย.....
๒. ผอ.กองคลัง.....
๓. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....
๔. ผอ.กองช่าง.....
๕. ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.....
๖. หัวหน้าสำนักปลัด.....
๗. นักทรัพยากรบุคคล.....
๘. นักจัดการงานทั่วไป (กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่).....

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ
แนวทางการปฏิบัติฯ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อทราบ

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลัง บรรจุในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่
๒/๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘
วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมซาเบ็ง องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวัฒนอิสมาแอล กูโน	ประธานกรรมการ		
๒	นายมะยัมรี ปีรู	กรรมการ		
๓	นางสาวนุรฮาปีชะห์ ดาโวะ	กรรมการ		
๔	นายพาฤทธิ ลอฮะ	กรรมการ		
๕	นายธเนศ มะลิกะ	กรรมการ		
๖	นายศิรินทร์ ลิ้อีลา	กรรมการ		
๗	นายณัฐชัย โมรายันต์	กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวพรรณทิพา ขาวพอม	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	นางสาวคอมยะห์ นิลาโอะ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาครบองค์ประชุมแล้ว นายวัฒนอิสมาแอล กูโน ตำแหน่ง นายกองคการบริหารส่วนตำบลจอบาะ ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต.

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะที่ ๓๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและ
เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นักจัดการงานทั่วไป (กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ตามคำสั่งที่ได้แจกให้ทุกท่านแล้ว ให้มีหน้าที่ จัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ โดยให้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความยาก และคุณภาพของปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กร ตลอดจนภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ที่จะต้องใช้จ่ายในด้าน บุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.นราธิวาสต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อทราบ

รองปลัด อบต. รักษาราชการ
แทน ปลัด อบต.

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
ขอให้ให้นักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

นักทรัพยากรบุคคล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ได้ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ครุ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะในแต่ละส่วน ราชการ ประกอบด้วย ปลัด อบต. รองปลัด อบต. สำนักปลัด มีจำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา โดยแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๔ อัตรา อัตราว่าง ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา อัตรา

กองคลัง มีจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา โดยแยก เป็นพนักงาน ส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา ๕ ตำแหน่ง มีว่าง ๒ อัตรา และ พนักงาน จ้าง ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง กองช่าง มีจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา โดยแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีคน ครอง ๑ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา โดยแยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา อัตราว่าง ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา โดยแยกเป็นพนักงาน ส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง สังกัด ศพด. ผอ.ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา พนักงานครู ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง และพนักงานจ้าง ๔ อัตรา ไม่มีอัตรา ว่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

นายก อบต.

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในครั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับปริมาณงาน ด้านการจัดหาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระ ค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัด

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ให้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของอบต.ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการ จัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

นายก อบต.

จึงขอให้ทุกท่านช่วยกันพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งเพิ่มและปรับลด ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องพิจารณาตามความจำเป็นของ ภาระงานเพื่อให้เหมาะสม

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔	<p>เรื่อง เพื่อพิจารณา</p> <p>๔.๑ การปรับเกี่ยตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และกำหนดตำแหน่งใหม่ บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘</p>
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต. จอเบา	<p>-การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลัง</p> <p>มอบหมายให้ หัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลัง</p>
หัวหน้าสำนักปลัด	<p>ในส่วนของสำนักปลัด มีความประสงค์จะขอปรับเกี่ยตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จากตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลที่สูงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ให้ถึงร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงขอปรับเกี่ยตำแหน่งดังกล่าว</p>
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต. จอเบา	<p>-การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังของกองคลัง</p> <p>มอบหมายให้ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง ชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลัง</p>
นักวิชาการเงินและบัญชี รก.แทนผอ.คลัง	<p>ในส่วนของกองคลัง เนื่องจากกองคลังได้จัดซื้อรถยนต์ส่วนบุคคล เพื่อใช้ในราชการของกองคลัง แต่เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลรถยนต์คันดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา</p>
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต. จอเบา	<p>-การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังกองช่าง</p> <p>มอบหมายให้ นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง ชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลัง</p>
นายช่างโยธา รก.ผอ.กองช่าง	<p>ในส่วนของกองช่าง ไม่ประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากเหมาะสมแล้วเห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้ทั้งหมด</p>
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต. จอเบา	<p>-การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังกองสาธารณสุข</p> <p>มอบหมายให้ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลัง</p>
ผอ.กองสาธารณสุข	<p>ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่ประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจาก</p>

รองปลัด อบต. รักษาราชการ
แทน ปลัด อบต. จอเบา

-การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบอัตรากำลังกองการศึกษา
มอบหมายให้ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชี้แจง
รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดกรอบ
อัตรากำลัง

ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม

ในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อดูตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แล้วได้ตรวจสอบและพิจารณา
ปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายกิจกรรม โครงการ
ต่าง ๆ ภายในกองการศึกษา มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และปริมาณงาน
ด้านพัสดุ และการเงินและบัญชีในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็มีปริมาณงานที่
เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการขยายตัวทั้งในด้านจำนวนนักเรียนและกิจกรรม
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเด็ก ส่งผลให้มีการใช้งบประมาณและการ
จัดซื้อจัดจ้างที่เพิ่มขึ้น การมีเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จึงจำเป็นอย่าง
ยิ่งเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชี การตรวจสอบ และการ
จัดทำเอกสารให้เป็นไปอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและทันเวลา จึงขอ
กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
- ไม่มี -

ปิดการประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ น.

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

ลงชื่อผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวัฒนอิสมาแอล กุโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอเบา
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



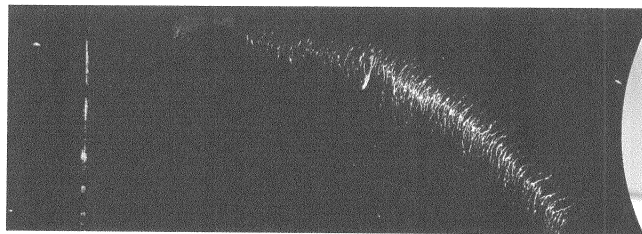
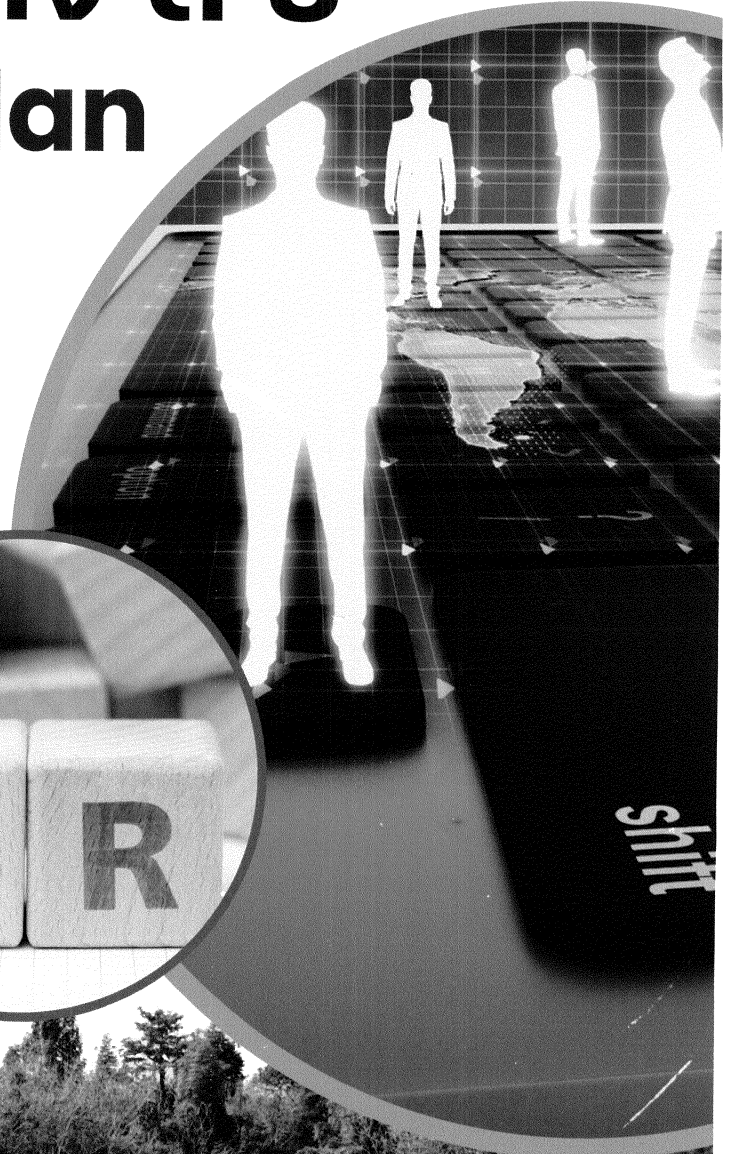
องค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ

JOBOK SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี Manpower Plan

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)



โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเซ
อำเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลังฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญ ที่จะบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.จอบะ	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ที่อบต.จอบะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการในการบริหารงานบุคคล	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

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

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

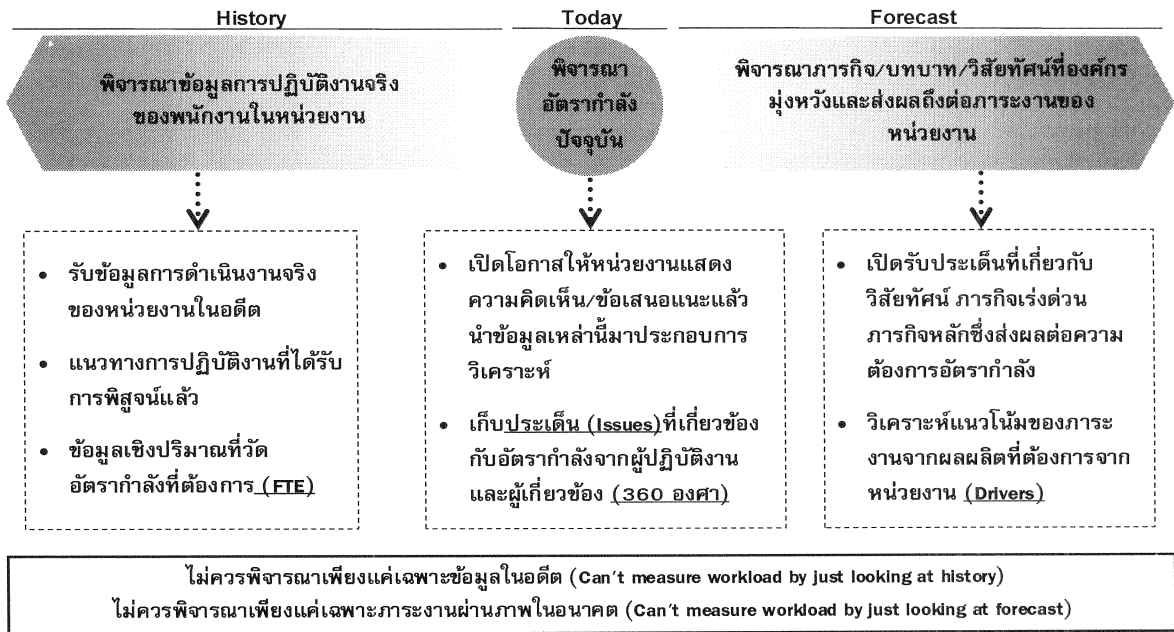
- การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

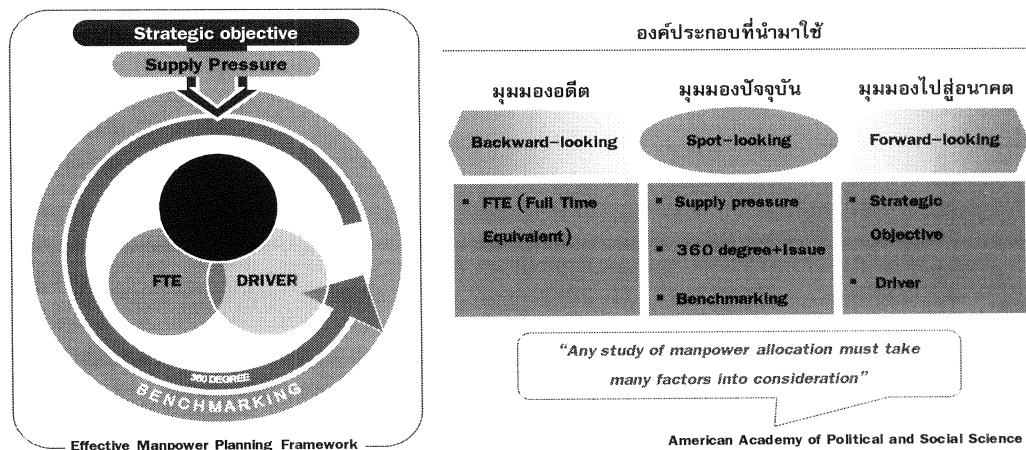
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ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

คำตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ 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 ในองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีกรวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในสวนนี้จึงคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี 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 ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/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 ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	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 ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	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	๕๕๘,๐๔๐	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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส

๘

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปกติฐาน 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 % ปกติฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๙
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 และองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ 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	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	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 ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

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: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ (การตรวจประเมิน LPA)

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

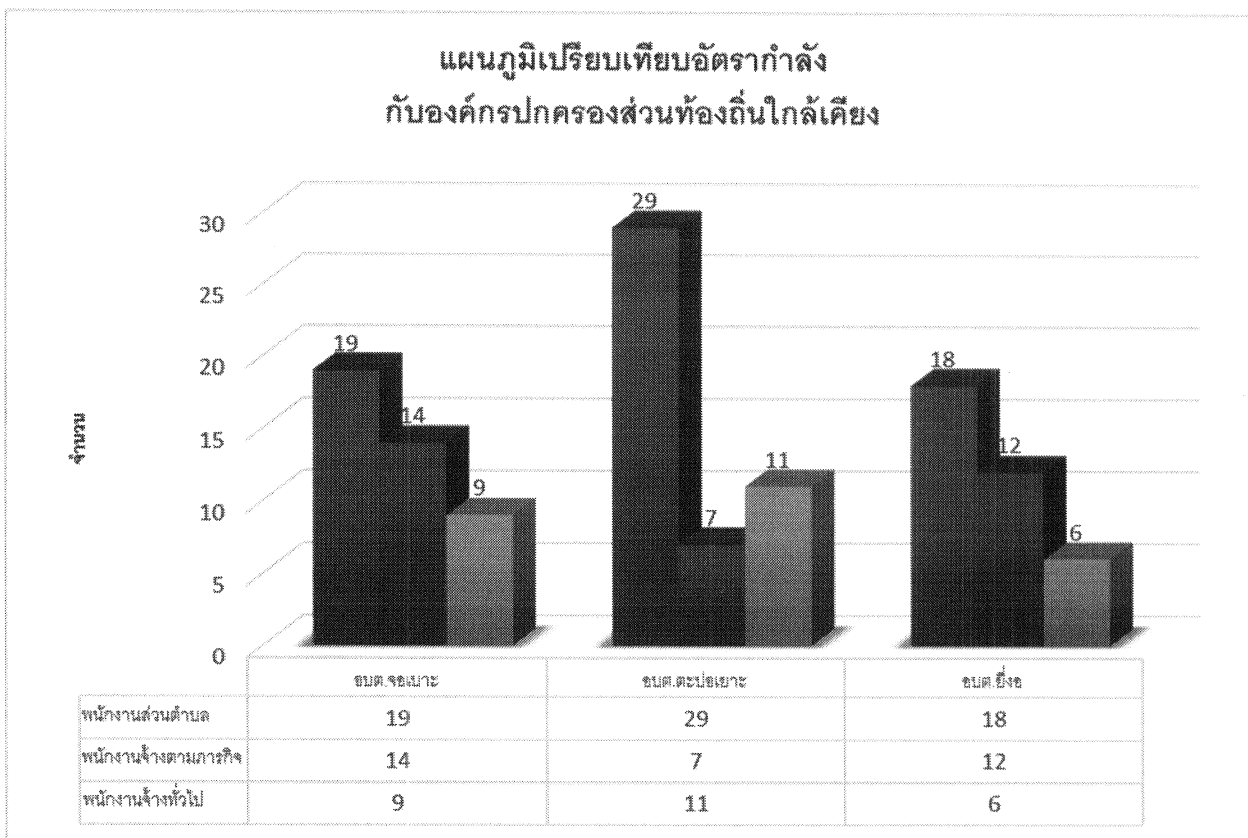
▪ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุนับหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่

▪ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ รองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลจอบะ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ และองค์การบริหารส่วนตำบลยี่งอ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ และ องค์การบริหารส่วนตำบลยี่งอ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอนและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอนและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันที่ว่าการจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ 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

จอบะ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ เช่น

กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ช่างเคียง	อบต.ตะปอเยาะ อบต.ยี่งอ
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 แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.จอบะ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนในตำบลจอบะ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีฐานะยากจนประกอบกับลักษณะทำเลที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลจอบะ มีการกระจุกตัวและการกระจายตัวของหมู่บ้านแตกต่างกัน

สภาพปัญหา

(๑) การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก สาเหตุมาจาก

๑. ทางเท้าที่ใช้สัญจรไปมาและใช้ประกอบอาชีพในหมู่บ้านไม่สามารถที่จะขยายหรือก่อสร้างให้ได้มาตรฐานเนื่องจากเจ้าของที่ดินไม่ยินยอมให้ดำเนินการ
๒. ถนนลูกรังในตำบลบางสายใช้ได้ไม่ทุกฤดูกาล
๓. งบประมาณมีจำกัด

(๒) ระบบไฟฟ้าไม่ทั่วถึง สาเหตุมาจาก

๑. มีการกระจายตัวของหมู่บ้านและของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
๒. จำกัดด้วยงบประมาณ

ความต้องการ

๑. เร่งรัดการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนและทางเท้าภายในตำบล
๒. ขยายเขตไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในตำบลจอบะ 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. ยกย่องคุณภาพสินค้าและหัตถ์ผลิตหรือสถานจำหน่ายผลผลิต
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

จากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลจอบเขา 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. อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ขึ้นอยู่กับภาษีที่องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆจัดเก็บให้ซึ่งมีจำนวนน้อยและอัตรากำลังถูกจำกัดให้ไม่เกิน ๔๐ % ของรายได้ในขณะที่ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดให้เหมือนกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้มาก

(๓) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนขาดการตื่นตัวไม่เห็นความสำคัญของกระบวนการประชาคมและการมีส่วนร่วมในหมู่บ้านและชุมชน
๒. ประชาชนเคยชินกับการเป็นผู้รับไม่สนใจตรวจสอบและแก้ไขปัญหาหรือร่วมกิจกรรมโดยปล่อยให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ
๓. การส่งเสริมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ต่อเนื่อง

ความต้องการ

๑. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ
๒. พัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

ปัญหาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

จากการที่ประชาชนมีฐานะยากจนส่งผลให้เกิดปัญหาดังนี้

สภาพปัญหา

(๑) เด็กและเยาวชนขาดโอกาสในการศึกษา สาเหตุมาจาก

๑. ครอบครัวมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะเป็นค่าเล่าเรียนบุตร
๒. ครอบครัวไม่สนใจวางแผนครอบครัว
๓. ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา

(๒) ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สาเหตุมาจาก

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

ความต้องการ

๑. ส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา
๒. สนับสนุนกิจกรรมนักเรียนและสนับสนุนการศึกษา
๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการที่ลักษณะที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลจอบะ มีการกระจุกตัวและการกระจายตัวแตกต่างกันรวมทั้งการที่มีอัตราการขยายตัวของประชากรอย่างต่อเนื่อง

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนยังขาดสำนึกในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะในครัวเรือนและชุมชน
๒. หน่วยงานขาดการส่งเสริมและรณรงค์สร้างจิตสำนึกเรื่องการลดปริมาณขยะและการกำจัดขยะอย่างต่อเนื่อง

๓. สภาพภูมิประเทศและงบประมาณไม่เอื้ออำนวยในการสร้างระบบกำจัดขยะเนื่องจายค่าใช้จ่ายและภาระผูกพันที่จะเกิดมาภายหลังมีสูง

(๒) ปัญหาแหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน สาเหตุมาจาก

๑. ประชาชนบางส่วนลักลอบขุดบ่อน้ำเพื่อขุดขายพื้นที่ทำกิน

๒. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการหวงแหนและดูแลรักษา
๓. งบประมาณในการบำรุงรักษาขุดลอกมีจำกัด

ความต้องการ

๑. รมรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะภายในบ้านและชุมชน
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 oppor tunity ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน
๓. Quality living สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับทุกคนในชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ กำหนดไว้จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
๒. สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
๓. จัดให้มีระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีคุณภาพ
๔. จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมประเภทต่างๆอย่างทั่วถึง
๕. พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐานและทั่วถึง
๖. พัฒนาเส้นทางระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
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 ให้มีคุณภาพและจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ

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 ธรรมชาติของอำเภอยี่งอ

๒. ส่งเสริมการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ชุมชน ธุรกิจSMEs สตาร์ทอัพ และพัฒนาตลาดชุมชน ตลอดจน ร้านค้าชุมชน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้ มีศักยภาพในการสร้างรายได้
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างธุรกิจด้านการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น
๕. เสริมสร้างดาวางแข่งขันของของของให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

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 และปราชญ์บุคคล
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 เพื่อรองรับการสื่อสารยุคใหม่ผ่านเครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ดังนี้

๑. บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ: เส้นทางคมนาคม การสัญจรของประชาชนในพื้นที่ในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร และการสัญจรไปมาหาสู่ติดกันจะต้องสามารถใช้ได้ในทุกฤดูกาล
๒. พัฒนาระบบจราจร : ราษฎรในพื้นที่สามารถสัญจรได้อย่างปลอดภัย
๓. จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง : ปัจจุบันไฟฟ้าเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตประจำวันของราษฎรที่จะใช้ในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร : การที่จะทำให้การเกษตรประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีการมีแหล่งน้ำเพียงพอในการทำเกษตร ซึ่งไม่เฉพาะเรื่องดังกล่าวที่ราษฎรประสบปัญหาแต่ยังมีเรื่องแหล่งน้ำที่จะนำไปใช้ในการบริโภค ดังนั้นทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการดำเนินการ

๕. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเกษตรกร : ถือเป็นนโยบายหลักของการส่งเสริมการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการ เนื่องจาก ๘๕ % ของราษฎรของตำบลจอบะ ประกอบอาชีพเกษตรกร เป็นอาชีพหลักที่สร้างรายได้หลักแก่ราษฎร ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมอาชีพเกษตรกรจึงเป็นหัวใจในการพัฒนาท้องถิ่น ณ เวลานี้

๖. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ : ทรัพยากรธรรมชาติเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น จะต้องดูแลรักษาไว้หากมีในพื้นที่ การดูแลมีหลายวิธีการ แต่จะให้ได้ผลทางปฏิบัติ ต้องให้ราษฎรเจ้าของพื้นที่ดำรงชีพ เช่น สามารถหารายได้จากทรัพยากรธรรมชาติได้ โดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้นการพัฒนาพื้นที่ การเกษตรและเขตอุทยานแห่งชาติบูโด-สุไหงปาตีในพื้นที่ตำบลจอบะ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จึงเป็นแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ได้จัดทำและดำเนินการ

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

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

๙. ปรับปรุงงานบริการราษฎรให้รวดเร็วขึ้น : องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดราษฎร ในการทำงานพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของราษฎร งานบริการหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลบริการแก่ราษฎร คือจัดเก็บภาษี ออกใบอนุญาต (หนังสือรับรอง) ฉะนั้นต้องมีการปรับปรุงการบริการที่ให้บริการได้รับคือรวดเร็ว สะดวก และพึงพอใจ ดังนั้น กระบวนการออก อบต.เคลื่อนที่ตามหมู่บ้าน ลดขั้นตอนการทำงาน และไม่พักเที่ยง จึงเกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

๑๐. ดูแลและส่งเสริมงานโภชนาการในเด็กอายุ ๐-๑๒ ปี : เด็กวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า เด็กคืออนาคตของชาติ คำกล่าวนี้เป็นเพียงคำกล่าวในหลายสิบคำกล่าวที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเด็ก โครงการอาหารเสริมนม โครงการอาหารกลางวัน ที่รัฐได้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดูแลอยู่ นี้ เป็นการเน้นย้ำว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กนั้นมีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนเพียงใดที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ จึงได้วางแนวทางพัฒนาในเรื่องดังกล่าวนี้ โดยพัฒนาตั้งแต่ ๐-๑๒ ปี เพราะถือว่าช่วงอายุนี้มีความสำคัญในการพัฒนาต่างๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และอารมณ์ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่พ่อแม่ เป็นอันดับแรก จากนั้นถึงมาส่งเสริมและพัฒนาการในด้านต่างๆ ของเด็ก

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

๑๒. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม : ประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น และศาสนา เป็นงานที่ต้องมีการสนับสนุนให้มีการดำเนินการของกิจกรรมต่างๆ ตลอดไป เพื่อบำรุงการสืบ

ทอด ดูแลรักษาไว้ให้ลูก-หลาน ได้ปฏิบัติต่อในอนาคต เพราะประเพณี วัฒนธรรม และศาสนา เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง ความเจริญด้านจิตใจที่ได้พัฒนาสืบต่อมาถึงปัจจุบัน และสืบไปในอนาคต

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

จุดแข็ง

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

ต่อกัน

๔. ทรัพยากรธรรมชาติมีหลากหลายและอุดมสมบูรณ์
๕. การเกษตรเป็นหลักฐานทางเศรษฐกิจที่สามารถรับรองวิกฤตเศรษฐกิจ
๖. มีสภาพภูมิอากาศและเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการทำเกษตรที่หลากหลาย
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 การสงเคราะห์

ช่วยเหลือบุคคลดังกล่าวยังไม่ครอบคลุม

๗. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของตนเองอย่างเป็นระบบ
๙. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่เอื้อต่อการลงทุนในพื้นที่

โอกาส

๑. ภาครัฐได้ส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. พื้นที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะยางพารา ลองกอง เงาะ ทุเรียน ฯลฯ

ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ

๓. กฎหมายใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีสิทธิและบทบาทในการมีส่วนร่วมในการจัดการบริการขั้นพื้นฐาน

ด้านสังคม

๔. ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ สารสนเทศทำให้โอกาสในการเรียนรู้และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมี

มากขึ้น

๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ 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. พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐานและทั่วถึง 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 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และบรรเทาปัญหาความยากจน</u></p>	<p>๑. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้</p> <p>๒. เสริมสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีคุณภาพ</p> <p>๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์การภาคการเกษตรในการระบบตลาดกลางสินค้าเกษตรและตลาดซื้อขาย 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>- คนงานกองสาธารณสุขฯ</p> <p>- ผอ.กองช่าง</p> <p>- นายช่างโยธา</p> <p>- ผช.นายช่างไฟฟ้า</p> <p>- ผช.นายช่างโยธา</p> <p>- คนงานกองช่าง</p> <p>- พนักงานขับรถขยะ</p> <p>- คนงานประจำรถขยะ</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 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</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
	๔. ส่งเสริมให้มีผู้นำศาสนาและผู้นำตามธรรมชาติเข้ามามีบทบาทและศักยภาพในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน โดยการประยุกต์ใช้หลักการอันดีงามของศาสนาเป็นเครื่องมือในการบรรเทาหรือแก้ไขปัญหา ร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล - พนักงานสำนักปลัด - 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. ส่งเสริมและผลักดันให้ตำบลเป็นพื้นที่ท่องเที่ยว ธรรมชาติเชิงนิเวศ และเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงกิจกรรม ธรรมชาติของอำเภอยิ่งอ</p> <p>๒. ส่งเสริมการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ชุมชน ธุรกิจ SMEs สตาร์ทอัพ และพัฒนาตลาดชุมชนตลอดจน ร้านค้า ชุมชน</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการบริการให้ มี ศักยภาพในการสร้างรายได้</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างธุรกิจด้านการท่องเที่ยว ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น</p> <p>๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการ รักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น</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 พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (ดิน น้ำ ป่าไม้) ให้อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน</p> <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกใน การร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติใน ชุมชน</p> <p>๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบ บำบัดน้ำเสีย</p> <p>๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน และ พลังงานสะอาดประเภทต่างๆ</p> <p>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ แนวทางขยะเหลือศูนย์ (Zero Waste) ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้ากลุ่มงาน บริการ สาธารณสุข - หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความ สะอาด - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - จพง.สาธารณสุขฯ - จพง.ธุรการ (กองสาธารณสุขฯ) - พนักงานขับรถขยะ - พนักงานประจำรถขยะ - พนักงาน (กองสาธารณสุขฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้าน ศิลป 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.กองการศึกษา - 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

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ
 ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า
 ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา
 จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา
 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 ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา 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 งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 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 มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน 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 งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย 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 งานสาธารณสุขปโภค

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 และการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึง งานอื่นๆ 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 ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บ รักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบ

ภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ
ผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ 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) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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(๑๙))

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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่
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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
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
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ (ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น ของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังนั้นการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ 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

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาะ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอะ

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>*กำหนดงานใหม่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว</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 - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๒ กลุ่มงานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๒ กลุ่มงานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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	-	ปรับเกลี้ยตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	-	-	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	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กุ๊ซีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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 (ปง./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	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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 (ปจ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปจ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลฮูดา</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการ จัดสรรงบประมาณ จากสำนักงบประมาณ แล้ว
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อบต.
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๕๙	๖๑	๖๑	-	+๓/-๑	-	

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 เศรษฐกิจการกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจอบเขา

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้		อัตราค่าจ้างคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ				
			จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
ก. ปรงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๗๓๕,๗๒๐	๒๕๖,๖๘๐	๗๕๕,๔๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(ว่างเต็ม)
อบต. ปรงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๕๑,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๕๕๙,๘๘๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๔๓,๕๘๐)
นายกปลัด อบต.																					
นายกปลัด	กลาง	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๖๘๓,๔๐๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๒,๙๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๔๔,๑๓๐)
นายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๒๕,๒๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำหัวหน้าปฏิบัติการบุคคล	ชพ.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม
รงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๘๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๘๓,๗๒๐	๙,๘๐๐	๒๙๓,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๒๓,๗๑๐)
รงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๔๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๓๕,๗๗๐)
กรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๙๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๐๖,๕๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๒๒,๙๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๔๐,๙๐๐)
ะพันธ์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม
ชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ปรับเกลียดำแหน่ง
งานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๘๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๖๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ปรับเกลียดำแหน่ง
งานจ้างตามภารกิจ																					
วิเคราะห์นโยบาย	-	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๑๕,๔๘๐	๑๒,๗๒๐	๓๒๘,๒๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๒๕,๒๗๐)
พัฒนาชุมชน	-	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๗๗,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๒๒,๒๓๐)
พนักงานธุรการ	-	๑	๑๖๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๖๘,๑๒๐	๖,๘๘๐	๑๗๕,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๓,๕๗๐)
ผู้บริหารยนต์	-	๑	๒๑๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๒๐,๒๐๐	๘,๘๘๐	๒๒๙,๐๘๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๗,๖๔๐)
ผู้บริหารยนต์ (กู้ชีพ)	-	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๗,๐๘๐	๕,๑๖๐	๑๓๒,๒๔๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๐,๑๘๐)
วิชาการเกษตร	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๘๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๕,๐๐๐)

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
			จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
พนักงานจ้างทั่วไป																
ขับรถดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง																
การกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๖๕,๒๒๐	(๓๒,๘๐๐)
รายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	ว่างเต็ม
การเงินและบัญชี	ปก./ขญ.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๔๕,๒๘๐	๔๔๕,๒๘๐	(๓๕,๒๒๐)
ารพัสดุ	ปก./ขญ.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๖๘,๔๘๐	๔๖๘,๔๘๐	(๓๖,๘๖๐)
บริหารจัดการรายได้	ปง./ขญ.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๓๙๕,๔๘๐	๓๙๕,๔๘๐	(๓๑,๒๙๐)
งานจ้างตามภารกิจ																
พนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๐,๐๐๐	๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๒๑๐,๐๐๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๒๗,๑๖๐	(๑๗,๕๐๐)
พนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๑,๙๖๐	๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๒๐๑,๙๖๐	๒๑๐,๑๒๐	๒๑๐,๑๒๐	(๑๖,๘๓๐)
นักงนการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๘,๔๔๐	๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๕,๔๔๐	๑๖๐,๖๘๐	(๑๒,๓๗๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																
	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๒	-	๐	๒	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๒)
ขับรถยนต์	-	๑	-	๐	๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองช่าง																
การกองช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๖๕,๒๒๐	ว่างเต็ม
ช่างช่าง	ปง./ขญ.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๔๑๑,๐๐๐	๔๑๑,๐๐๐	(๓๒,๒๗๐)

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
			จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งบจ้างตามภารกิจ															
ช่างโยธา	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๒,๔๐๐	(๑๗,๐๕๐)
ช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๔,๒๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๗,๔๕๐	๗,๖๘๐	๐	๑๙๑,๖๕๐	๑๙๘,๓๒๐	(๑๕,๓๕๐)
พนักงานจ้างทั่วไป															
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
ขับรถกระบะเข้าไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
รถและสิ่งแวดล้อม															
ช่างรถจักรยานยนต์	กลาง	๑	๑	๕๕๙,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	-	๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๐	๗๐๒,๙๖๐	๗๒๒,๕๒๐	(๕๕,๗๕๐)
ช่างบริหารงานช่าง	ขพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
ช่างรถจักรยานยนต์	ขพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
ช่างรถจักรยานยนต์	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	-	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๘,๑๒๐	(๑๘,๕๘๐)
ช่างรถจักรยานยนต์	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
ช่างรถจักรยานยนต์	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๒๐	ว่างเต็ม
ช่างรถจักรยานยนต์	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๐	๑๘๔,๒๐๐	๑๙๐,๕๖๐	(๑๕,๘๕๐)
งบจ้างตามภารกิจ															
ช่างรถจักรยานยนต์	-	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	-	๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๔๐	(๑๓,๒๓๐)
พนักงานจ้างทั่วไป															
ช่างรถจักรยานยนต์	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	๐	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๘,๐๐๐x๓)
	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	๐	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๘,๐๐๐x๒)

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ใช้อัตราบัญชี/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๕๘,๖๗๑,๓๕๓ บาท

انการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๖๑,๖๐๔,๙๒๑ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๑,๖๐๔,๙๒๑ บาท = (๕๘,๖๗๑,๓๕๓x ๕%) + ๕๘,๖๗๑,๓๕๓ = ๖๑,๖๐๔,๙๒๑ บาท

ราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่ง และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแนบอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
 วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

ราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริม
 ารปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย
 านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

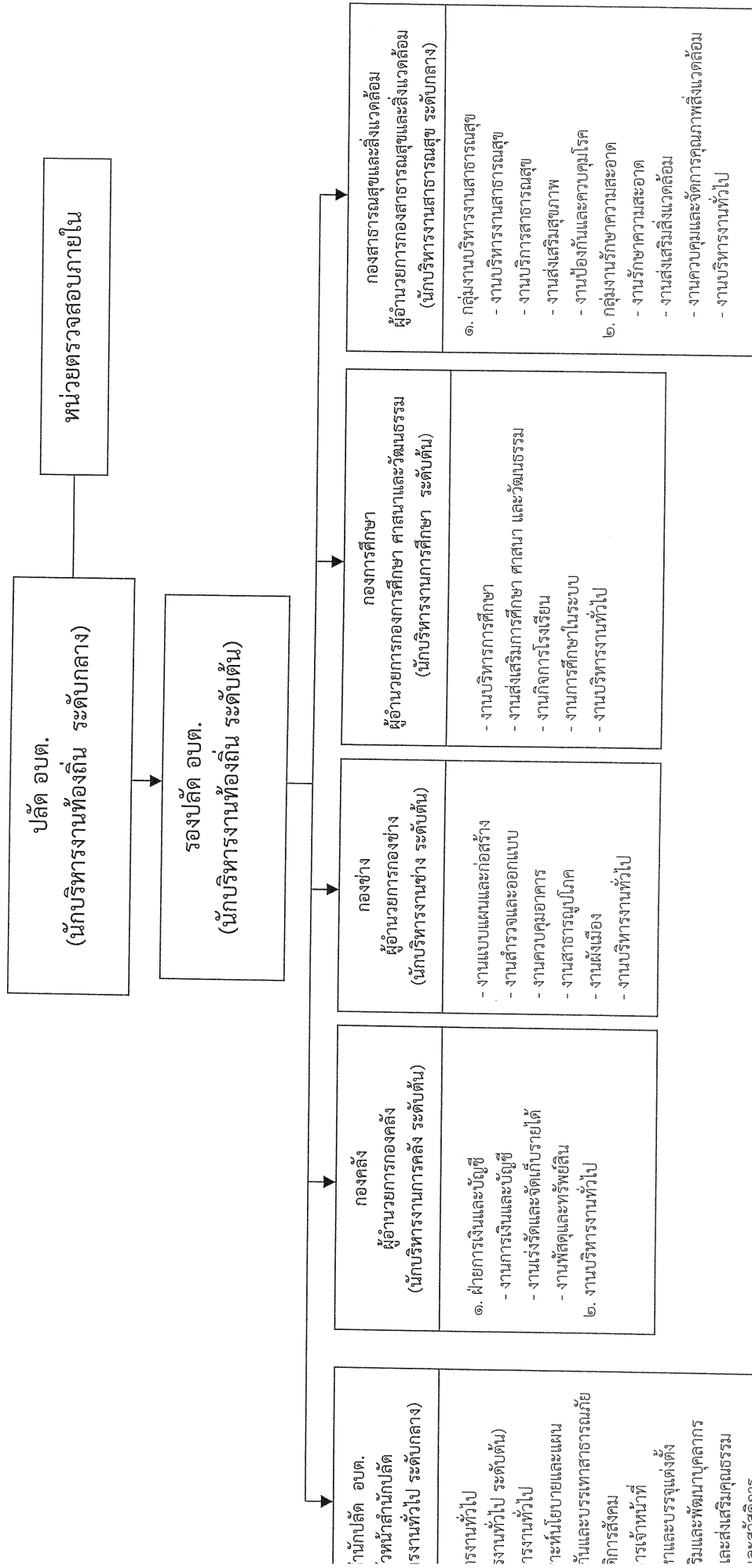
ับันที่ข้อมูลเรียงลำดับสัดส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานคนเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

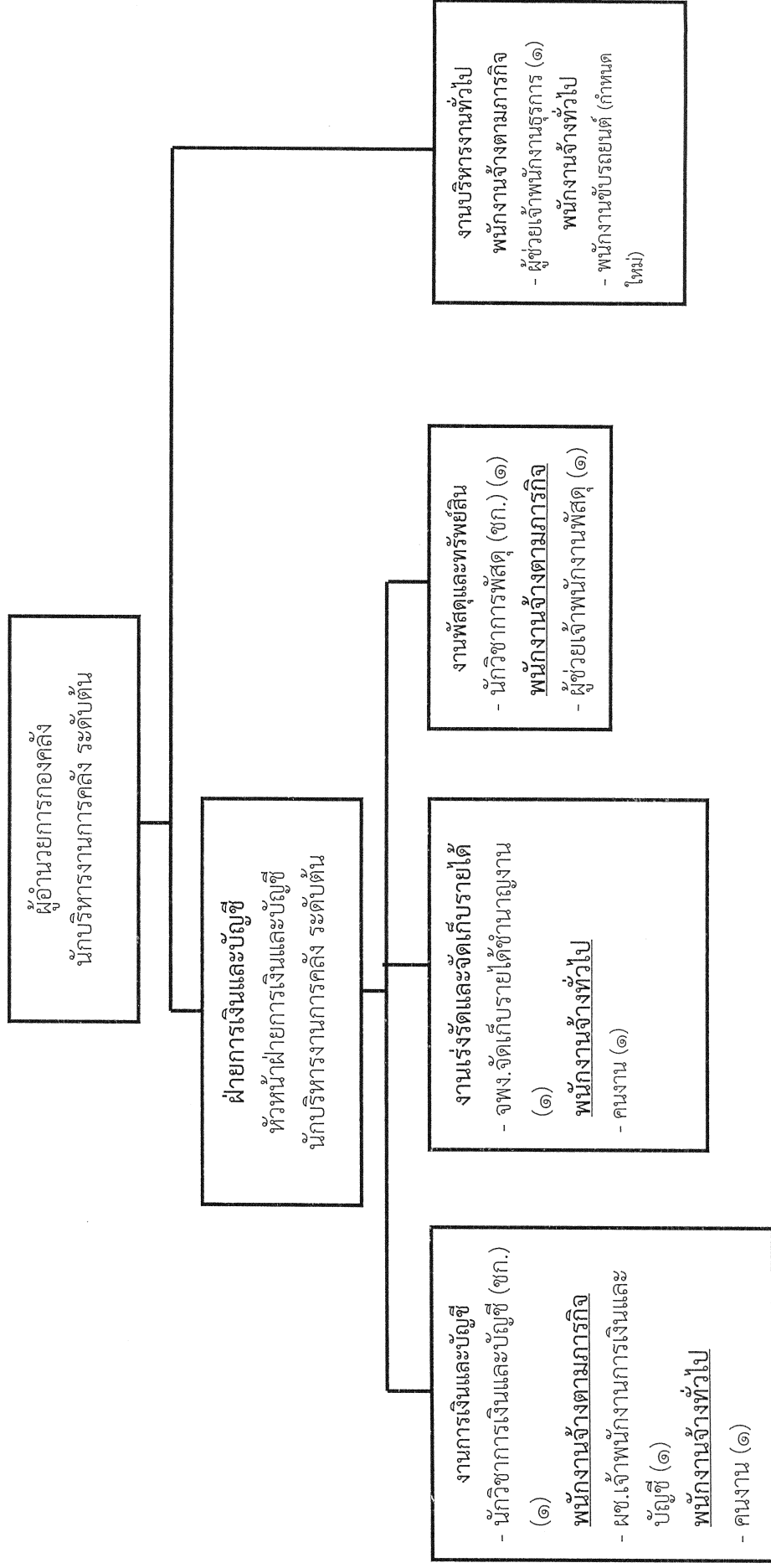
้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานคนเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนอนุมัติโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ

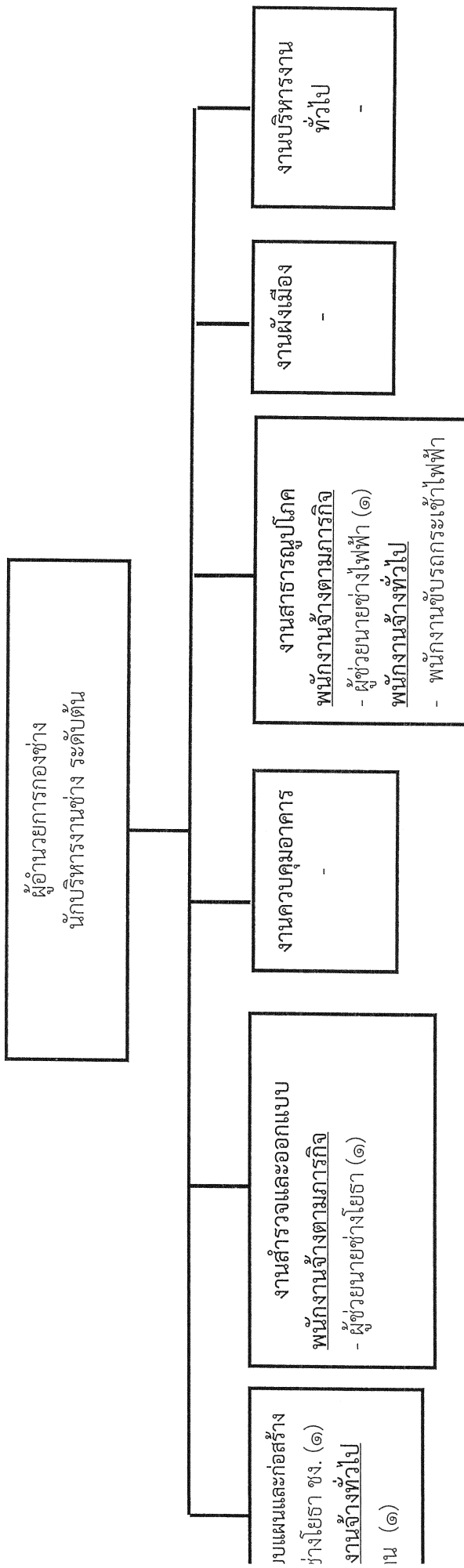


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	จำนวน	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๒	-	๑	-	๓	๒	๘	

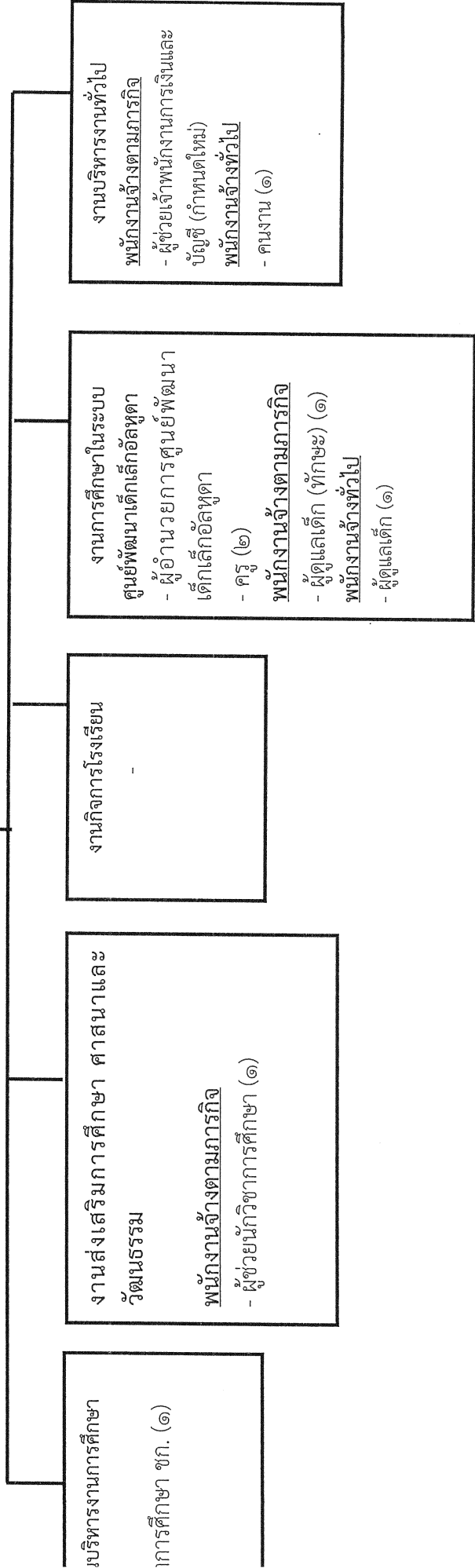
โครงสร้างการอัตรากำลัง กองช่าง



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

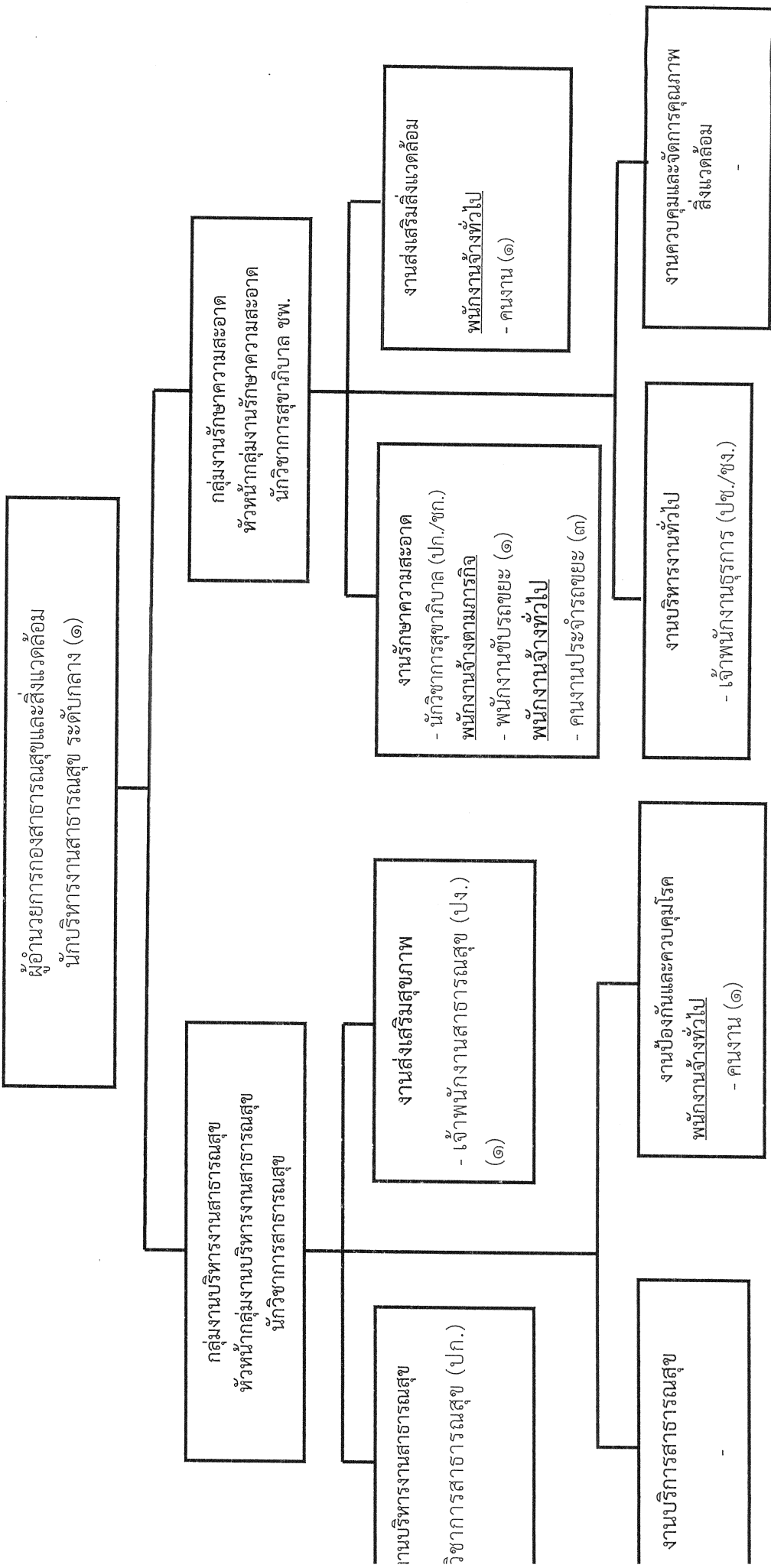
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)



ระดับ	จำนวนการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติกร	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลฮูดา	ครูผู้ช่วย	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๒	๒	๒	๘

โครงสร้างการอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	อำนาจพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	๕	๙

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามหนังสือในส่วนราชการ

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
นายเมธีร์ บัญ	- ป.ตรี (รปค.)	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง ต้น	๕๔,๐๐๐ (๕๕,๖๗๐/๑๒) ๕๒,๐๐๐ (๕๓,๕๐๐/๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐/๑๒) ๕๒,๐๐๐ (๕๓,๕๐๐/๑๒)	๗๖,๐๔๐ (ว่างเต็ม) ๕๖,๙๖๐	
ธัญญ์ นิมานันต์ นายอุทัย โนราพันธ์	- ป.ตรี (ศศ.บ.)	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง ต้น	๕๒,๕๖๐ (๕๔,๓๗๐/๑๒) ๓๘,๓๖๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐/๑๒) ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐/๑๒)	๖๖,๓๖๐ ๔๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
นายอดิสรุทธะระมาน กุโน นางสาวอมะยะ นิลโอบะ	- ป.ตรี (วท.บ.)	- ๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ ๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล) นักจัดการงานทั่วไป	ขพ. ป.ก.	- ๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ ๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล) นักจัดการงานทั่วไป	ขพ. ป.ก.	๒๘,๕๒๐ (๒๓,๓๗๐/๑๒) ๔๒,๒๔๐ (๕,๕๖๐/๑๒) ๔๕,๐๘๐ (๕,๖๐๐/๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐/๑๒) ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐/๑๒)	๖๖,๓๖๐ ๔๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม) ๒๘,๕๒๐ ๔๒,๒๔๐ ๔๕,๐๘๐	
นางสาวพรรณทิพา ขาวพ้อม	- ป.โท (รปม.)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล	ขก. ขก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ ๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล	ขก. ขก.	๓๕,๕๓๒ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	๓๕,๕๓๒ (ว่างเต็ม)	
-	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ขก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ขก.	๓๕,๕๓๒ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	๓๕,๕๓๒ (ว่างเต็ม)	
-	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ขก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ขง.	๒๘,๗๕๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	๒๘,๗๕๐ (ปรับเพิ่มค่าจ้าง)	
น้องนงวันรุ่งดวงมณี นายชาญ กุโน	- ป.ตรี (บร.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๓๐,๓๒๐ (๕,๕๖๐/๑๒)	-	๓๐,๓๒๐	
นายสุภกร จาแจ	- ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖,๖๗๐ (๒,๒๖๐/๑๒)	-	๒๖,๖๗๐	
นางสาวอุษุณี กะริมา	- ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖,๖๔๐ (๓,๕๕๐/๑๒)	-	๑๖,๖๔๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลเอื้อง อำเภอยิ่งง จัหวัดนราธิวาส

๕๓

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
มะริเป็ง ยากาแว	ม.๓	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๒๑๑,๖๘๐ (๕๗๖๐๙๓๒)	-	-	๒๑๑,๖๘๐	
อาแว ปาระละมื่อ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๗,๕๕๐ (๕๗๒๕๐๙๓๒)	-	-	๒๐๗,๕๕๐	
วาเล็ด ยูโซะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถตู้ชีพ	-	พนักงานขับรถตู้ชีพ	-	๑๒๒,๑๖๐ (๕๐,๓๘๐๙๓๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐	
-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐๙๓๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
นางเจียงทั้งไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
มะซอรี สามี	ป.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๙๓๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
สาวกุดตี๋นัม วานี	ป.ตรี (บ.ช.บ.)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๙๓๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
บุ๋อำหมัด สาและซา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐๙๓๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
ลิลัง	-	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการการเงินและบัญชี	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐๙๓๒)	-	๔๐๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
กวนุรฮอปียะห์ คาโระ	-	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการการเงินและบัญชี	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๕,๕๐๐๙๓๒)	-	๓๗๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
กาสุกัซซา เสาร์ศรีน้อย	ป.ตรี (บ.ช.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	ชก.	๕๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๐๐๙๓๒)	-	-	๕๒๒,๖๕๐	
ชเพีย ป่านชาตรี	ป.ตรี (บ.ช.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	ชก.	๕๒๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐๙๓๒)	-	-	๕๕๙,๓๒๐	
ชเพีย ป่านชาตรี	ป.วส. (การตลาด)	๒๕-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๕-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	ชง.	๓๒๓,๕๕๐ (๓๐,๒๐๐๙๓๒)	-	-	๓๒๓,๕๕๐	
นางจันฉวยมณีนภิก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กาอารีร์ตี๋น มะดากะ	ป.ตรี (บ.ช.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๐,๐๐๐ (๕๗,๕๐๐๙๓๒)	-	-	๒๑๐,๐๐๐	
กาฟัดเมาะ ตายาตะ	ป.ตรี (ศ.ช.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๑,๕๖๐ (๒๖,๘๐๐๙๓๒)	-	-	๒๐๑,๕๖๐	
นางนุรฮูดา แดตีมะ	ป.ตรี (บ.ช.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๘,๕๕๐ (๑๕,๕๐๐๙๓๒)	-	-	๑๖๓,๐๕๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

๕๕

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
นางนงนิจพัชร์ นางสาวอติลาห์ ชือลาบอ	ป.ธ.๘ (บัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ป.ตรี (บ.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นาง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-
นาย มะลิ๊ะ	ป.ตรี (วท.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๕-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๘๙,๒๕๐ (๒,๒๕๐x๑๖)	-	-	๓๘๙,๒๕๐
	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๔,๖๐๐ (๓,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๖๐๐
นางนงนิจพัชร์ นางสาวอติลาห์	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๘,๒๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๒๐๐
	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ร.ต.ม.สุชาติ ชากาปลายะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ป.ตรี (รปท.)	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายสุวิทย์และสิ่งแวดลอม นายพิทักษ์ ธิยะ	ป.ตรี (สค.บ.)	๒๕-๓-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๒๕-๓-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๕๕๔,๐๐๐ (๕,๕๔๐x๑๒)	๖๙,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	-	๖๙,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)
	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุข)	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุข)	ขพ.	-	-	-	(ว่างเดิม)
นางอติลาห์ มะนุ	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความสะอาด (นักวิชาการสุขาภิบาล)	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานรักษาความสะอาด (นักวิชาการสุขาภิบาล)	ขพ.	-	-	-	(ว่างเดิม)
	ป.ตรี (วท.บ.)	๒๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๓๓,๙๖๐ (๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๙๖๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลจอยบะ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๗/ เงินค่าตอบแทน	รวม	
-	-	๒๕-๓-๐๖-๓๖๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๒๕-๓-๐๖-๓๖๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
-	-	๒๕-๓-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๕๐๐
สาวสุนิดา กายอตะฮ์ปิง	การแพทย์แผนไทยบำบัด	๒๕-๓-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๒๕-๓-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑๗๕,๒๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๗๕,๒๐๐
ภรณ์นันทน์ภรรยาภักดิ์ มะรอกี ยอดิง	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๕๕,๗๖๐ (๓,๒๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๗๖๐
ภรณ์จิ่งขวัญไม่ ดาฮี๊ะ เจ๊ะบูตอ	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐
อัปดุลเลาะ ดอหะอูมา	ป.๗	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐
อิสมาแอ บินดอเลาะ	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐
กัสนันดา บินบิงดัง	ป.ตรี (ศต.บ.)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐
สาวเวยะ แวงมากอ	ป.วส.	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐
ภรณ์กัญษา ศิริรินทร์ ลออีตา	ป.ตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕๐,๘๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๕๒,๘๐๐
นูริสา ยอมเต็ม	ป.ตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๔๖๒,๒๔๐ (๔,๕๒๐x๑๒)	-	-	-	๔๖๒,๒๔๐
สมานะรังคมภรรยาภักดิ์ สารอัสมัดดา อุโน	ป.ตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้อำนวยการศึกษา	-	-	ผู้อำนวยการศึกษา	-	๒๗๕,๓๖๐ (๒,๒๙๔x๑๒)	-	-	-	๒๗๕,๓๖๐
-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศึกษา	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	(กำหนดใหม่) ๑๓๕,๐๐๐
สมานะรังขวัญไม่ สาวอุมรียะห์ นิเซ็ง	บ.ช.บ. (การบัญชี)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

๕๖

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน			
ผู้พัฒนาเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านข่อยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ป.ตรี (ค.บ.)	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มอัตราเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณ
	ป.ตรี (ค.บ.) ป.ตรี (ค.บ.)	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘ ๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๙	ครู ครู	ครูชำนาญการ ครูชำนาญการ	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘ ๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๙	ครู ครู	ครูชำนาญการ ครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนริษะห์ มีระยะ นางสาวจันทวีไม่ นางสาวรีนา บุญยา	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ป.ตรี (ศศ.บ.) การศึกษานุปถัมภ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๒๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเงินเดิม)	-	-	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ 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 เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ

องค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจอบาเอในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลจอบาเอ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก