



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)



องค์การบริหารส่วนตำบลปะโค

อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ได้ปรับปรุงตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่
๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี
(ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ ดังนั้น
องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายฮาเซ็น วาหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต



ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว กอ๓๓

ศาลากลางจังหวัดปัตตานี
ถนนเดชา ปน ๙๔๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปรมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี)
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ ได้พิจารณาและมีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
โดยออกคำสั่ง รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ กรณีการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนและรับโอน
พนักงานส่วนตำบล และออกคำสั่งรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้จังหวัดทราบภายใน ๕ วัน
นับแต่วันที่ออกคำสั่ง สำหรับอำเภอให้แจ้งมติดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบ
เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ www.pattanilocal.go.th หัวข้อ
“ประกาศ มติ ก.ท.จ./ ก.อบต.จังหวัด” หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีเรื่องที่จะเสนอให้ที่ประชุมรับทราบ
และพิจารณา ขอให้ส่งเอกสารให้สำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไชยพร นิยมแก้ว)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๗๓๓๓๓-๖๐๔๔ ต่อ ๑๐๖

ที่	อบต.	อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง		วิธีดำเนินการ			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		มติ ก.อบต.จ.ปัดดาณี	
			ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	ปรับปรุง	ก่อน	หลัง	เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๒๕	ปะโต	มายอ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด		✓		๒๖.๑๐	๒๗.๕๗	✓	
			นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด	✓					✓	
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เลขที่ตำแหน่ง ๓ ๐๔-๐๐๓	กองคลัง	✓					✓	
			คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๑-๐๐๕	สำนักปลัด	✓					✓	
			คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๑-๐๐๖	สำนักปลัด	✓					✓	
			ภารโรง (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะโต) (พนักงานจ้างทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๘-๐๐๒	กองการศึกษาฯ	✓					✓	
			ภารโรง (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุญตน) (พนักงานจ้างทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๘-๐๐๓	กองการศึกษาฯ	✓					✓	
			ภารโรง (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่วง) (พนักงานจ้างทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๘-๐๐๔	กองการศึกษาฯ	✓					✓	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต
อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 ” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการ กำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

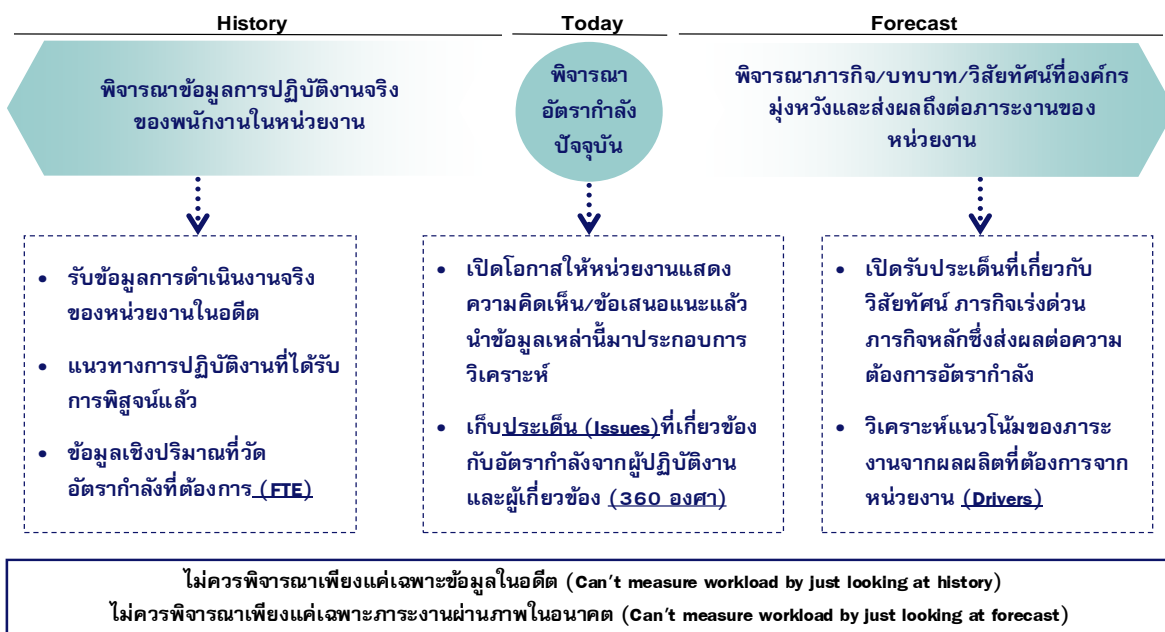
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ใน คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบใน การวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้ กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงาน ในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มี คุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และ รู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลัง นั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่ กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

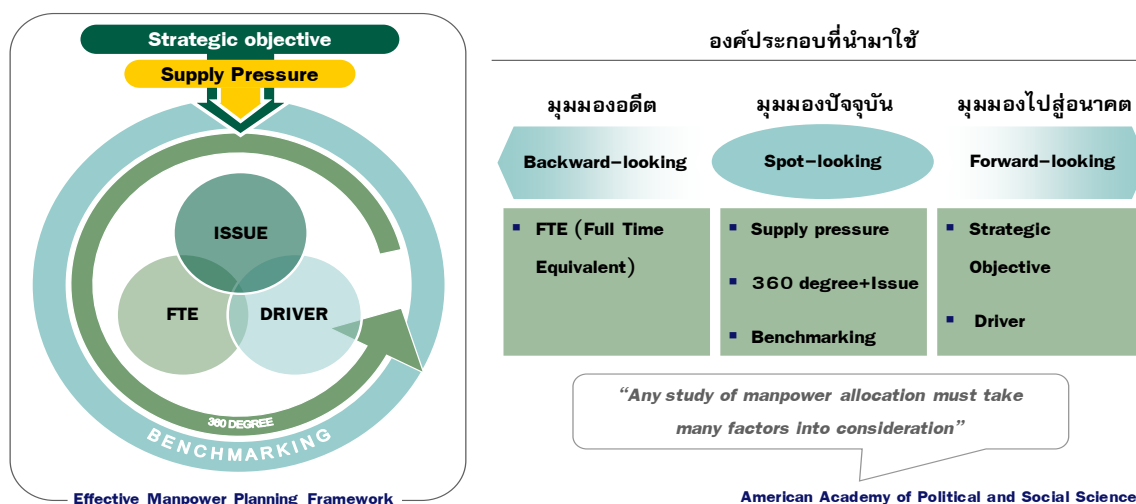
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้าง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการ วิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการ

ปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด 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 ในองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จะพิจารณาคูณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่น เป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

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

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

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

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หาก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

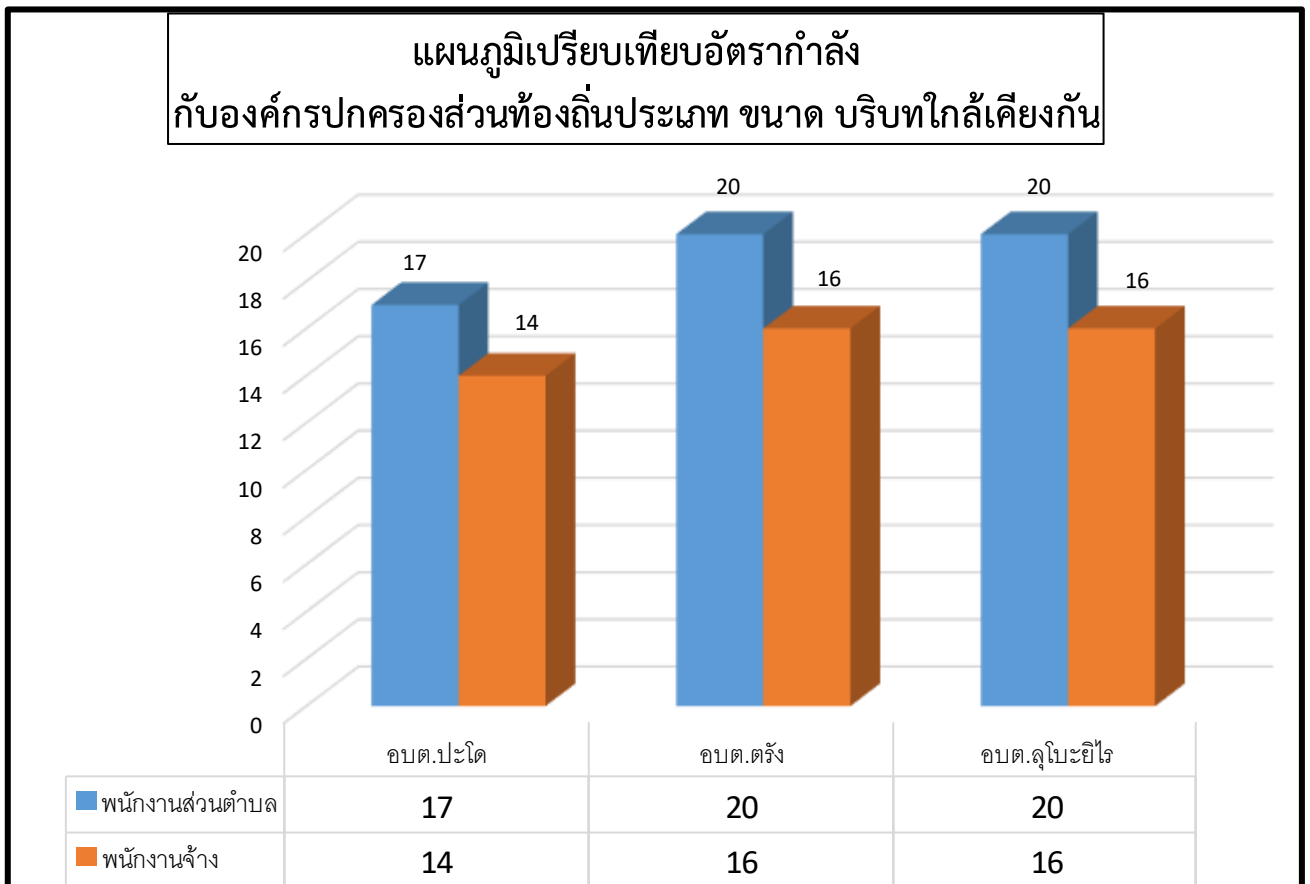
องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตรัง และองค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต องค์การบริหารส่วนตำบลตรัง และ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยิไร ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล

การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโตสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลปะโต

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.ตรัง อบต.ลูโบะยิโร
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ปะโด ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด

๑. ด้านกายภาพ

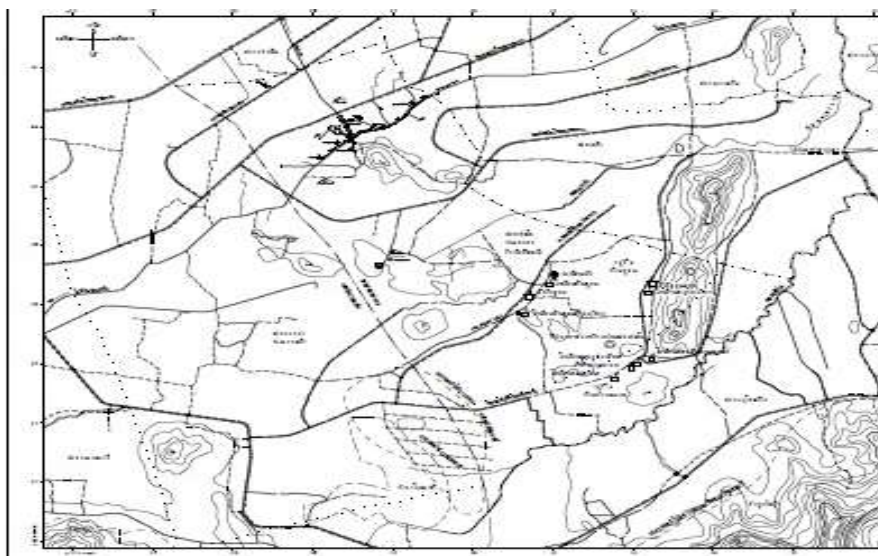
๑.๑ ประวัติความเป็นมาและที่ตั้งของตำบล

เมื่อสมัยโบราณได้มีต้นไม้ขนาดใหญ่อยู่ ๑ ต้น ตั้งอยู่บนยอดเนินเขาหมู่ที่ ๒ บ้านมะหุด ชาวบ้านเรียกต้นไม้ดังกล่าวว่า “ต้นไม้ประดู่” ต่อมาชาวบ้านเห็นว่าในหมู่บ้านของตนเองมีต้นไม้ขนาดใหญ่สมควรแก่การอนุรักษ์และประชาสัมพันธ์ให้ต่างถิ่นได้รู้จักและรำลือ ดังนั้นจึงได้ผลิตกังหันขนาดใหญ่ไปติดตั้งบนยอดต้นไม้ดังกล่าว เมื่อมีลมพัดกังหันก็จะหมุนและทำให้เกิดเสียงดังทั่วบริเวณให้ชาวบ้านที่อยู่ในตำบลใกล้เคียงและที่สัญจรผ่านตำบลได้ยินเสียงกังหันดังกล่าว นับจากนั้นชาวบ้านส่วนใหญ่ก็รู้จักตำบลดังกล่าวและชาวบ้านจึงตั้งชื่อตำบลว่า “ตำบลปะโด”

ตำบลปะโดเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอมายอซึ่งแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๕ หมู่บ้าน และได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และสภาตำบลปายนันได้ยุบรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลปะโดเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๗ ซึ่งมีเขตการปกครองอยู่ ๒ หมู่บ้าน ปัจจุบันมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด จำนวน ๑๓ คน

ตำบลปะโดเป็น ๑ ใน ๑๐ ตำบลของอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี มีระยะทางห่างจากอำเภอมายอ ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดปัตตานีประมาณ ๕๐ กิโลเมตรตำบลปะโดมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๗.๖๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๗,๒๕๐ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลข้างเคียงดังนี้

ทิศเหนือ	จดกับตำบลระแว้ง	อำเภอยะรัง	จังหวัดปัตตานี
ทิศใต้	จดกับตำบลลูโบะฮิไร	อำเภอมายอ	จังหวัดปัตตานี
ทิศตะวันออก	จดกับตำบลตรัง	อำเภอมายอ	จังหวัดปัตตานี
ทิศตะวันตก	จดกับตำบลกอลำ	อำเภอยะรัง	จังหวัดปัตตานี



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม และที่ราบสูง มีเนินและภูเขา บริเวณที่ราบเหมาะสำหรับการเพาะปลูก ได้แก่ การทำนา ทำสวนผลไม้ ส่วนที่ราบสูงเหมาะสำหรับการทำสวนยางพารา และป่าไม้

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศร้อนและมีฝนตกเกือบตลอดปี ฤดูฝนประมาณช่วงเดือนพฤษภาคม – มกราคม ส่วนฤดูร้อนประมาณช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นที่ราบเหมาะแก่การทำเกษตร

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลองชลประทาน	จำนวน	๖	สาย
- ลำน้ำ ลำห้วย	จำนวน	๒	สาย
- บึง หนอง และอื่นๆ	จำนวน	๒	แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๓๐	แห่ง
- บ่อโยก	จำนวน	๗	แห่ง
- ฝาย	จำนวน	๓	แห่ง
- บ่อน้ำบาดาล	จำนวน	๘	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๑๓	แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในเขต อบต. เป็นป่าไม้ประมาณ ๔๐%

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

มีหมู่บ้านทั้งหมดจำนวน ๗ หมู่บ้าน ตั้งอยู่ในเขตตำบลปะโต จำนวน ๕ หมู่บ้านและในเขตตำบลปานัน จำนวน ๒ หมู่บ้านดังนี้

ตำบลปะโต

หมู่ที่ ๑	บ้านบุดน	ตำบลปะโต
หมู่ที่ ๒	บ้านมะหุด	ตำบลปะโต
หมู่ที่ ๓	บ้านควนหยี	ตำบลปะโต
หมู่ที่ ๔	บ้านบุกาสาแลแม	ตำบลปะโต
หมู่ที่ ๕	บ้านปะโต	ตำบลปะโต

ตำบลปานัน

หมู่ที่ ๑	บ้านบาโง	ตำบลปานัน
หมู่ที่ ๒	บ้านปานัน	ตำบลปานัน

๓. ข้อมูลประชากร

ข้อมูลจำนวนประชากรในตำบลปะโตและตำบลป้านัน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม
ตำบลปะโต				
๑	บ้านบุคน	๑,๐๔๑	๑,๐๕๕	๒,๐๙๖
๒	บ้านมะหุด	๖๓๓	๖๘๐	๑,๓๑๓
๓	บ้านควนหยี	๑๕๖	๑๖๑	๓๑๗
๔	บ้านบลูกาสาแลแม	๓๐๐	๓๑๘	๖๑๘
๕	บ้านปะโต	๓๘๒	๓๕๘	๗๔๐
ตำบลป้านัน				
๑	บ้านบาโง	๓๕๕	๓๔๓	๖๙๘
๒	บ้านป้านัน	๕๕๐	๕๘๗	๑,๑๓๗
รวมทั้งสิ้น		๓,๔๑๗	๓,๕๐๒	๖,๙๑๙

ที่มา : ที่ทำการปกครองอำเภอมายอ ข้อมูล ณ เดือน ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

⇒โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่งได้แก่

๑. โรงเรียนบ้านบุคน
๒. โรงเรียนบ้านมะหุด
๓. โรงเรียนบ้านควนหยี
๔. โรงเรียนบ้านบาโง (ตำบลป้านัน)
๕. โรงเรียนบ้านป้านัน (ตำบลป้านัน)
๖. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน พิระยานุเคราะห์ ๔

⇒ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่งได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนหยี
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดบุตง
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำมัสยิดดารุลอามานบ้านบาโง

⇒โรงเรียนตาดีกา จำนวน ๘ แห่งได้แก่

- | | |
|---------------------------------------|--------------------|
| ๑. มัสยิดอะห์มัดฮะดีมียะห์(บุคน) | หมู่ที่ ๑ |
| ๒. มัสยิดอะห์มัดฮะดีมียะห์(เขาสามยอด) | หมู่ที่ ๑ |
| ๓. มัสยิดอะห์มัดฮะดีมียะห์(เขาสามยอด) | หมู่ที่ ๒ |
| ๔. มัสยิดอะห์มัดฮะดีมียะห์(เขาสามยอด) | หมู่ที่ ๓ |
| ๕. มัสยิดอะห์มัดฮะดีมียะห์(เขาสามยอด) | หมู่ที่ ๔ |
| ๖. มัสยิดอะห์มัดฮะดีมียะห์(เขาสามยอด) | หมู่ที่ ๑ (ป้านัน) |
| ๗. มัสยิดอะห์มัดฮะดีมียะห์(เขาสามยอด) | หมู่ที่ ๑ (ป้านัน) |
| ๘. มัสยิดอะห์มัดฮะดีมียะห์(เขาสามยอด) | หมู่ที่ ๒ (ป้านัน) |

⇒สถาบันและองค์กรศาสนา

มัสยิดและสุเหร่า จำนวน ๙ แห่ง

๑. มัสยิดบุดง	หมู่ที่ ๑ ตำบลปะโด
๒. มัสยิดดารุสسالาม	หมู่ที่ ๑ (บ้านสามยอด) ตำบลปะโด
๓. มัสยิดมางี๊ะ	หมู่ที่ ๒ ตำบลปะโด
๔. สุเหร่าลูมี	หมู่ที่ ๓ ตำบลปะโด
๕. มัสยิดดารุลอารคอม	หมู่ที่ ๔ ตำบลปะโด
๖. มัสยิดปะโด	หมู่ที่ ๕ ตำบลปะโด
๗. มัสยิดบาโง	หมู่ที่ ๑ ตำบลปานัน
๘. มัสยิดนาเป๊ะ	หมู่ที่ ๑ ตำบลปานัน
๙. มัสยิดปานแด (นีซอมุดดิน)	หมู่ที่ ๒ ตำบลปานัน

วัด จำนวน ๑ แห่ง

๑. สำนักสงฆ์บ้านควนหยี	หมู่ที่ ๓ ตำบลปะโด
------------------------	--------------------

๔.๒ สาธารณสุข

ตำบลปะโดมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปะโด จำนวน ๒ แห่งและมีอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลปะโด จำนวน ๓๐ คนเป็นสถานพยาบาลที่ให้บริการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในตำบลปะโดสำหรับผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงจะส่งตัวรักษาที่โรงพยาบาลปัตตานีต่อไป

นอกจากนี้จะมี อสม. ในหมู่บ้าน ที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายงานสาธารณสุข ซึ่งให้บริการคอยดูแลเรื่องสุขภาพแก่ชาวบ้าน โดยทุกหมู่บ้านจะมี อสม. ที่ให้บริการตลอดเวลา

๔.๓ อาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลปะโดเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อยเนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งด้านเทคโนโลยีและความคิดความอ่านของคน จนส่งผลให้เกิดปัญหาและแก้ปัญหาโดยวิธีที่ผิดโดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน กลุ่มหัวเลี้ยวหัวต่อ ที่ทำอะไรโดยที่ไม่ไตร่ตรอง จนเกิดผลกระทบตามมาในที่สุด

๔.๔ ยาเสพติด

ยาเสพติดยังคงเป็นปัญหาใหญ่ และยังคงมีอยู่ในตำบล โดยเฉพาะยาเสพติดที่นิยมในกลุ่มวัยรุ่น ได้แก่ น้ำใบกระท่อม มีการบริโภคกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ยากมาก ที่ผู้นำชุมชนพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาถึงแม้จะแก้ยาก จากปัญหาการติดยาจึงส่งผลกระทบต่อการก่ออาชญากรรมในพื้นที่ในที่สุด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ปัจจุบันมีการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ โดยการสงเคราะห์เงินผู้สูงอายุรายเดือน ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุตำบลปะโดดีขึ้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนเงินผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์

นอกจากนี้ทาง อบต.ปะโด ได้คอยติดตามลงพื้นที่ตรวจสอบความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งช่วยเหลือโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ ได้แก่

- ถนนลาดยางสายหลัก ยี่อราแป-บ้านคลองช้าง ผ่านตำบลปะโดในหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๕
- ถนนลาดยาง (ภายในหมู่บ้าน) มีลักษณะใช้การได้ดี
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง และถนนหินคลุกเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน

๕.๒ การไฟฟ้า

การให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในตำบลพบว่าตำบลปะโดมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านและครบทุกหลังคาเรือน และมีการขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มในตำบล สำหรับพื้นที่ที่ยังขาดแสงสว่าง

๕.๓ การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโดมีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๓ แห่ง

๕.๔ โทรศัพท์

ในปัจจุบันตำบลปะโดจัดอยู่ในเขตพื้นที่ที่สามารถรับบริการทั้งโทรศัพท์พื้นฐานและโทรศัพท์เคลื่อนที่ซึ่งสามารถรับสัญญาณได้ทุกเครือข่าย ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

ในปัจจุบันตำบลปะโดจัดอยู่ในเขตพื้นที่การให้บริการของที่ทำกำการไปรษณีย์มายอ ตั้งอยู่ที่ตำบลมายอ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ห่างจากตำบลปะโด ๑๑ กิโลเมตร

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ตำบล	พื้นที่การเกษตร (ไร่)	ชนิดพืช	ผลผลิต(เฉลี่ย/ไร่)	ต้นทุนการผลิต/ไร่	ราคาขายโดยเฉลี่ย	หมายเหตุ
ปะโด	๒,๔๗๓	ข้าว	๖๐๐	๑,๕๐๐	๑๐	
	๔,๔๘๒	ยางพารา	๒๒๐	๙,๐๐๐	๒๔	
ปานัน	๑,๒๖๐	ข้าว	๕๕๐	๑,๕๐๐	๑๐	
	๖๗๙	ยางพารา	๒๒๐	๙,๐๐๐	๒๔	

๖.๒ การปศุสัตว์

ตำบลปะโดมีการทำปศุสัตว์โดยทั่วไปในครัวเรือนและจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อเป็นการเสริมรายได้ ได้แก่การเลี้ยงโค แพะ แกะ และการเลี้ยงเป็ดไก่โดยเลี้ยงแบบปล่อยให้หากินเองในบริเวณบ้านเรือนและแบบเล้า เพื่อไว้บริโภคเป็นอาหารในครัวเรือนและนำมาขาย เพื่อเสริมรายได้

๖.๓ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ปั้มน้ำมันหลอด จำนวน ๑๐ แห่ง
- โรงสี จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านขายของชำ จำนวน ๒๕ แห่ง
- ร้านซ่อมรถยนต์/ รถจักรยานยนต์จำนวน ๓ แห่ง

๗. ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรในตำบลปะโตส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ ๙๕ และส่วนที่เหลือ นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ๕เป็นสังคมที่มีชนบทธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่ยึดถือกันมานาน

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ศาสนาอิสลาม	ศาสนาพุทธ
- ประเพณีอาซูรอสัมพันธ์ - ประเพณีเมาลิดสัมพันธ์ - ประเพณีรอมฎอนสัมพันธ์ - สอนจริยธรรมประจำสัปดาห์ทุกวันศุกร์ - กิจกรรมเข้าค่ายจริยธรรมภาคฤดูร้อน - อบรมจริยธรรมก่อนแต่งงาน - ประเพณีวันตรุษอิดิลฟิตรีและอิดิลอฎฮา	- ประเพณีวันเข้าพรรษา - ประเพณีวันสงกรานต์ - วันสารทเดือนสิบ - อบรมจริยธรรมพระพุทธศาสนา - สวดมนต์ข้ามปี

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลปะโต คือ

- ม. ๔ ตำบลปะโต ทำกรงนกจากเศษไม้เหลือใช้

- ม. ๕ ตำบลปะโต การปลูกบอนไซไม้จิว

ภาษาถิ่นที่ใช้โดยแพร่หลายในตำบลปะโต คือภาษามาลายูถิ่นปัตตานี

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | | | |
|---------------------|-------|---|------|
| - คลองชลประทาน | จำนวน | ๖ | สาย |
| - ลำน้ำ ลำห้วย | จำนวน | ๒ | สาย |
| - บึง หนอง และอื่นๆ | จำนวน | ๒ | แห่ง |

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | | | |
|-----------------|-------|----|------|
| - บ่อน้ำตื้น | จำนวน | ๓๐ | แห่ง |
| - บ่อโยก | จำนวน | ๗ | แห่ง |
| - ฝาย | จำนวน | ๓ | แห่ง |
| - บ่อน้ำบาดาล | จำนวน | ๘ | แห่ง |
| - ประปาหมู่บ้าน | จำนวน | ๑๓ | แห่ง |

๘.๒ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในเขต อบต. เป็นป่าไม้ประมาณ ๔๐%

๘.๓ ภูเขา

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโตมีทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นภูเขาอยู่ ๒ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่

๑ ตำบลปะโต และหมู่ที่ ๒ ตำบลปะโต

๘.๓ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

โดยทั่วไปแล้ว คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ตำบลปะโด คือทรัพยากรดิน น้ำ อากาศ ถือว่าอยู่ในระดับดี เหมาะแก่การอยู่อาศัย ทำเกษตรกรรม และเลี้ยงปศุสัตว์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
๓. ปัญหาด้านสังคม
๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข
๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางแก้ไขปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนพร้อม ทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบาง เส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- ๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึงไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ๑.๑ ถนนและเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย
- ๑.๒ ไม่อยากให้มีน้ำท่วมขังในชุมชน
- ๑.๓ ให้มีไฟฟ้าส่องสว่างอย่างเพียงพอในชุมชน

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร
- ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๓ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็กและวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๒.๑ ประชาชนขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย
- ๒.๓ ประชาชนขาดความรู้ทางเทคโนโลยีพัฒนาการเกษตร
- ๒.๔ ไม่มีแหล่งกระจายสินค้าทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- ๒.๑ ต้องการความรู้เพื่อนำมาส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ต้องการเพิ่มรายได้เพิ่มขึ้นในครัวเรือน
- ๒.๓ ต้องการพัฒนาคุณภาพสินค้าเพื่อส่งออกสินค้าทางการเกษตร
- ๒.๔ ต้องการตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ๒.๑ จัดฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและศึกษาดูงาน
- ๒.๒ จัดตั้งกลุ่มอาชีพในชุมชนเพื่อสร้างรายได้เพิ่มขึ้นในครัวเรือน
- ๒.๓ อบรมให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๔ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการกระจายผลผลิตทางการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๓.๑ ขาดความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

ความต้องการของประชาชน

- ๓.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ
- ๓.๒ ต้องการให้ชุมชนมีการลดการระบาดของยาเสพติดและมีการปราบปรามยาเสพติด
- ๓.๓ ต้องการผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการบริการอย่างทั่วถึง

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ๓.๑ ส่งเสริมความรู้ด้านอาชีพเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารในหน่วยงาน
- ๓.๒ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาแก่เด็กและเยาวชน เพื่อลดปัญหาความเสี่ยงต่อ
อบายมุข และยาเสพติด
- ๓.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการสงเคราะห์ให้แก่เด็ก สตรี คนชรา เด็กกำพร้าและ
ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างทั่วถึง

๔. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๔.๑ เยาวชนขาดโอกาสทางการศึกษา
- ๔.๒ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจด้านศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

ความต้องการของประชาชน

- ๔.๑ ต้องการให้เด็กและเยาวชนมีการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
- ๔.๒ ต้องการเยาวชนหันมาใส่ใจศึกษาศาสนาและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔.๓ ต้องการส่งเสริมให้เยาวชนหันมาสนใจวัฒนธรรมท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ๔.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เช่น ส่งเสริมการศึกษาสำหรับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๒ จัดให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญของศาสนา
- ๔.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๕.๑ แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยยังไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ที่พร้อมให้บริการ
- ๕.๓ โรคติดต่อจากสัตว์นำโรคต่างๆ เช่น ยุง สุนัข เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

- ๕.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างทั่วถึง
- ๕.๒ ต้องการให้มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่พร้อมให้บริการประชาชน
- ๕.๓ ต้องการให้มีการควบคุมโรคติดต่อที่มาจากสัตว์นำโรคต่างๆ

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ๕.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านสุขศึกษา ด้านโภชนาการ ด้านอนามัยแม่และเด็กอย่างทั่วถึง
- ๕.๒ สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
- ๕.๓ ส่งเสริมให้มีการป้องกัน ควบคุมและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อกำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๖.๑ การทิ้งขยะในที่สาธารณะ ทำให้ปัญหาสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติเนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- ๖.๓ ในฤดูฝนน้ำระบายไม่ทันเกิดปัญหาน้ำท่วมฉับพลัน

ความต้องการของประชาชน

- ๖.๑ ต้องการลดปริมาณขยะในแหล่งชุมชนให้น้อยลง
- ๖.๒ ต้องการลดการทิ้งของเสียลงในลำคลองและที่สาธารณะในชุมชนทำให้ส่งกลิ่นเหม็น
- ๖.๓ ต้องการให้มีชุดลอกคลองระบายน้ำในช่วงฤดูฝน เพื่อป้องกันน้ำท่วมชุมชน

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ๖.๑ รณรงค์การกำจัดขยะอย่างถูกวิธีและหามาตรการป้องกันปัญหาขยะ
- ๖.๒ ฝึกอบรมและจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ชุดลอกคลองที่ทันสมัย และกำจัดวัชพืช

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ๗.๑ ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

- ๗.๑ ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทเข้าถึงประชาชนมากขึ้น
- ๗.๒ ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริการด้วยความรวดเร็วและประทับใจมากขึ้น

แนวทางแก้ไขปัญหา

- ๗.๑ ให้มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึง
- ๗.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- ๗.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดให้มีการอบรม

๕. อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จึงได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์
การพัฒนา ดังนี้

(๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ปี ๒๕๖๑-๒๕๘๐) มียุทธศาสตร์พัฒนา ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มียุทธศาสตร์พัฒนา ๕ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. ยุทธศาสตร์การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

(๓) นโยบายรัฐบาล THAILAND ๔.๐ มีนโยบายการขับเคลื่อน ๔ ด้าน

๑. เปลี่ยนจากเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี
๒. เปลี่ยนจากธุรกิจ SMES ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง
๓. เปลี่ยนจากสังคมการบริการมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่การสร้างมูลค่าบริการที่สูง
๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง

(๔) แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) มียุทธศาสตร์พัฒนา ๔ ด้าน

๑. เพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจฐานราก การเกษตรแบบยั่งยืน ผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพ เชื่อมโยงการท่องเที่ยว การค้าบริการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขภาค
๒. การพัฒนาสังคมและศักยภาพคนทุกช่วงวัย ชุมชนน่าอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
๓. ลดความยากจนข้ามรุ่นและความเหลื่อมล้ำ ภายใต้บริบทสังคม พหุวัฒนธรรมเข้มแข็ง
๔. การเสริมสร้างความมั่นคงและสังคมแห่งสันติสุข

(๕) แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มียุทธศาสตร์พัฒนา ๕ ด้าน

๑. พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและส่งเสริมอาชีพชุมชน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริการสาธารณะและการจัดการพลังงาน
๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้
วิสัยทัศน์

“ปะโตน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาการเกษตร สู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มียุทธศาสตร์พัฒนา ๘ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาคาความยากจน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโดยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑ นายกองการบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ

กระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด โดยให้หัวหน้า ส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบลปะโด

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาขยายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคุมกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแล ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีระบบการพัฒนา การจัดการและป้องกันภัยพิบัติ เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างมูลค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับยาเสพติด เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน จัดหน่วยในการควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนใน ชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต พัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่นที่มี คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล พัฒนาสมรรถนะการทำงานบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถในการ บริหารจัดการ การเงิน การคลัง งบประมาณและด้านอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มี ประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลพร้อมทั้งสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านกีฬาและนันทนาการ

- ส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชนให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค มีระบบไฟฟ้า ใช้ทุกครัวเรือน มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน

และการแก้ไขปัญหาความยากจน

- เสริมสร้างเศรษฐกิจ ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพียงพอและพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข

- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตในทรัพย์สิน ชุมชนมีความเข้มแข็งในการรักษาความ สงบเรียบร้อย รัฐมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกัน พิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเคลื่อนย้ายตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อบริการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วน ราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีระบบการ พัฒนา การจัดการและป้องกันภัยพิบัติ เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างมูลค่า	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.สาธารณสุข - จพง.ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้าน ทันตกรรม การจัดทำมีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยา เสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.สาธารณสุข - จพง.ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - ยาม - คนงาน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวก และเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่ง เสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอก สถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ (กองการศึกษา) - ครู / ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหาร จัดการที่ดี	- พัฒนาคูณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - จพง.พัสดุ - ผช.จพง.พัสดุ

		<ul style="list-style-type: none"> - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน- ผช.จพง.การเงินฯ
	<ul style="list-style-type: none"> - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านกีฬาและ นันทนาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ (กองการศึกษา) - ครู / ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - คนงาน กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านเสริมสร้างความ เข้มแข็งของระบบ เศรษฐกิจชุมชน และการแก้ไขปัญหา ความยากจน	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความมั่นคง ส่งเสริมสันติสุข	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตในทรัพย์สิน ชุมชนมีความเข้มแข็งในการรักษาความสงบเรียบร้อย รัฐมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<ul style="list-style-type: none"> ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ยาม - คนงาน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าว หากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด จะสรรหากคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ดังนี้

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

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

บทวิเคราะห์ SWOT ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นของ อบต. โดยมีการใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามโดยการเชื่อมโยงดังนี้

จุดแข็ง

๑. มีการดำรงอยู่ของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย
๒. มีเส้นทางคมนาคม เป็นเส้นทางสายหลักในการสัญจรภายในอำเภอใกล้เคียง
๓. มีการประกอบอาชีพทางด้านเกษตร ทำสวน และการเลี้ยงสัตว์ ที่ทำรายได้สูงให้กับประชาชนในตำบล
๔. บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และได้รับการฝึกอบรมจากส่วนราชการภายนอก
๕. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น ประเพณีถือศีลอด ,งานมาลิต เทศกาลเข้าพรรษา

จุดอ่อน

๑. ช่วงฤดูแล้งประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
๒. ประชาชนในพื้นที่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่รัฐบาลกำหนด

๓. ประชาชนมีปัญหาสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะภาวะมารดาและทารกตายจากการคลอด และเด็กขาดสารอาหาร
๔. ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจากสถานการณ์ความไม่สงบ
๕. ถนนในบางเส้นทางยังเป็นหลุมเป็นบ่อ คมนาคมไม่สะดวก
๖. การบริหารจัดการให้ภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทส่วนร่วมยังไม่สมบูรณ์เต็มที่
๗. การใช้และรับข้อมูลสารสนเทศของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ
๘. บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส

๑. รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นตามโครงการต่างๆ
๒. มีความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ
๓. มีที่ตั้งที่ได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์และท้องถิ่นมีความหลากหลายของวัฒนธรรมและประเพณี
๔. รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ
๕. หน่วยงานต่างๆ ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการประกอบอาชีพและคุณภาพชีวิต
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
๗. การกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของท้องถิ่น
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นยังน้อย
๓. ระเบียบปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจนมากพอ
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายและบุคลากรรัฐที่เกี่ยวข้อง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบกฎหมายมีน้อยมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรูปธรรม
๖. มีการตรวจสอบการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
๗. การนำนโยบายของกลไกรัฐไปสู่การปฏิบัติในบางเรื่องไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายรัฐบาล THAILAND ๔.๐ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘) ๙
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ 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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผน รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๔

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง
ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ สรุปปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ได้มีการวิเคราะห์สรุปสภาพปัญหา คือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่เพียงพอต่อการถ่ายโอนภารกิจต่างๆที่จะต้องถ่ายโอนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น งานตามอำนาจหน้าที่ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งอาจเกิดจากอุทกภัย ภัยธรรมชาติ ด้านการสาธารณสุข การสุขอนามัยจึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สุขต่อไป

๗.๒ แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต มีการกำหนดส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------|---|
| ๑. สำนักปลัด อบต. | กำหนดประเภทงานจำนวน ๘ งาน | } รายละเอียดตาม
การกำหนด
โครงสร้างราชการ
ข้อ ๘.๑ |
| ๒. กองคลัง | กำหนดประเภทงานจำนวน ๓ งาน | |
| ๓. กองช่าง | กำหนดประเภทงานจำนวน ๔ งาน | |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กำหนดประเภทงานจำนวน ๓ งาน | |
| ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน | กำหนดประเภทงานจำนวน ๑ งาน | |

๗.๓ สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร</p>	<p>สำนักปลัด ปลัด เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง/ต้น สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าวไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด มี ๗ หมู่บ้าน ประชากรประมาณ ๗,๐๐๐ คน นักพัฒนาชุมชน ๑ ตำแหน่ง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ใช้วิธีการ โอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต อาจมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในงานพัฒนาชุมชน ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>ส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันยังขาด อัตรากำลัง สายวิชาการ ซึ่งยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้เป็นตามโครงสร้างฯ และมีความเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต และมีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต</p>

<p>กองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒិการศึกษาก็ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาก็ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลัง สายวิชาการและทั่วไป ซึ่งยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้เป็นตามโครงสร้างฯ และมีความเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต และมีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต</p>

<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลัง สายทั่วไป ซึ่งยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้เป็นตามโครงสร้างฯ และมีความเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต และมีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต</p>
--	---	--

<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็น ส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็น ตำแหน่งว่าง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ใช้วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต</p>
--	--	--

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลปะโด ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ THAILAND ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลปะโด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลปะโด ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Selt-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลปะโค มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและบริการแก่ประชาชนตามหลักกรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ทั้งนี้

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ อบต.ปะโต (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานรัฐพิธี - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่นใดที่ไม่อยู่ในส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศ - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนงาน - งานประชาสัมพันธ์ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานรัฐพิธี - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่นใดที่ไม่อยู่ในส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศ - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนงาน - งานประชาสัมพันธ์ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 	<p>๑.๖ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานการรับเงิน-การจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานบำเหน็จบำนาญ <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา - งานการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานการรับเงิน-การจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานบำเหน็จบำนาญ <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา - งานการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - งานก่อสร้างอาคารและถนน - งานก่อสร้างสะพาน, แหล่งน้ำ - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <p>๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานการควบคุมอาคาร - งานตรวจสอบการก่อสร้าง <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - งานก่อสร้างอาคารและถนน - งานก่อสร้างสะพาน, แหล่งน้ำ - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <p>๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานการควบคุมอาคาร - งานตรวจสอบการก่อสร้าง <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานกิจการโรงเรียน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาในระบบ - งานการศึกษานอกระบบ - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานพลศึกษา - งานประเมินผลและตรวจวัดผล 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานกิจการโรงเรียน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาในระบบ - งานการศึกษานอกระบบ - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานพลศึกษา - งานประเมินผลและตรวจวัดผล 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑		ว่าง
คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑		ว่าง
รวมสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒	๑๒	๑๕	๑๕	-	+๓	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ส่วนราชการ	อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ข้างหน้า	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
รวมกองคลัง	๗	๗	๘	๘	-	+๑	-	
กองช่าง (๐๕)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะโต								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุคน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบาโจ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๗	๑๗	๑๙	๑๙	-	+๒	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๔๔	๔๔	๕๐	๕๐	-	+๒	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในขงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	๑๒	๑๒	๑๕	๑๕	-	+๓	-	
กองคลัง (๐๔)	๗	๗	๘	๘	-	+๑	-	
กองช่าง (๐๕)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๑๗	๑๗	๑๙	๑๙	-	+๒	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๔	๔๔	๕๐	๕๐	-	+๖	-	

ที่	ชื่อสถานที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๕๕,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๓,๘๘๐	๒๑๒,๐๘๐	๒๒๐,๖๘๐	๒๒๐,๕๖๐	(๑๖,๓๓๐)	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๙๖๐	ว่าง	
กองช่าง (๑๕๕)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๖๙,๘๒๐	๓๘๑,๘๔๐	๓๙๓,๘๖๐	๓๙๓,๘๖๐	ว่าง	
๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง	
๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๗๙,๙๒๐	๓๗๙,๙๒๐	ว่าง	
๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๕๘,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๖๐	๑๗๒,๓๖๐	๑๗๘,๙๖๐	๑๗๘,๙๖๐	(๑๓,๒๐๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๖๙,๘๒๐	๓๘๑,๘๔๐	๓๙๓,๘๖๐	๓๙๓,๘๖๐	ว่าง	
๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)	
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๓,๘๒๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๐,๐๘๐	๑๗๐,๐๘๐	(๑๓,๐๘๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโปโต																			
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๒	ครู	ศส.๒	๑	(๓๔๒,๙๖๐)	(๕๒,๐๐๐)	๑	๑	-	-	-	(๒๐,๖๔๐)	(๒๐,๘๔๐)	(๒๐,๑๖๐)	(๔๐๕,๖๐๐)	(๔๒๗,๔๔๐)	(๔๕๐,๖๐๐)	(๔๕๐,๖๐๐)	จบฤดูหนาว	
๓	ครู	ศส.๒	๑	(๓๐๙,๙๖๐)	(๕๒,๐๐๐)	๑	๑	-	-	-	(๑๘,๕๖๐)	(๑๘,๕๖๐)	(๑๘,๙๖๐)	(๓๖๗,๔๔๐)	(๓๘๙,๐๐๐)	(๔๐๗,๙๖๐)	(๔๐๗,๙๖๐)	จบฤดูหนาว	

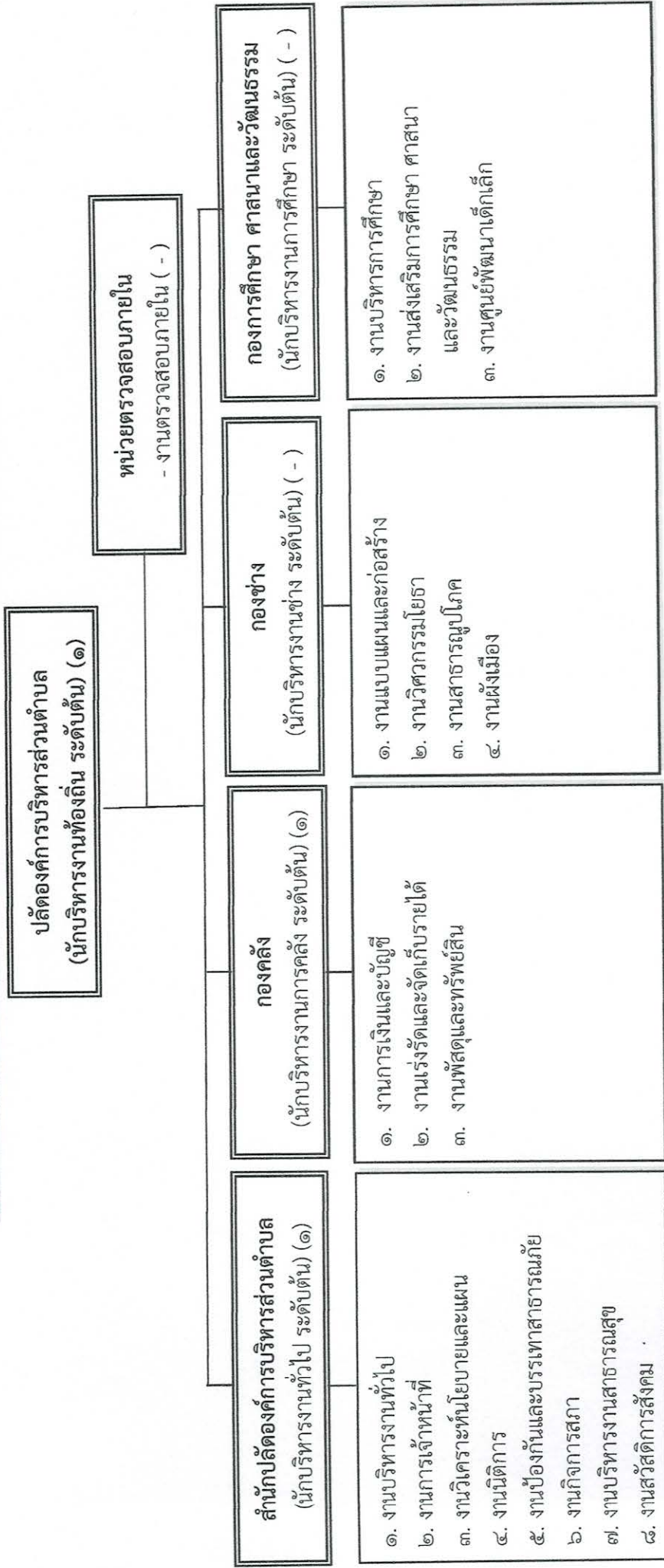
ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(ค)			ค่าใช้จายรวม(ง)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป																
๔	ภารโรง	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขุน																
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒	ครู	ศศ.๒	๑	๑	๓๐๔,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๘,๕๕๐	๒๐,๖๕๐	๓๖,๕๕๐	๓๘,๕๕๐	๓๖,๕๕๐	๔๐,๕๕๐	จบอุตสาหกรรม
๓	ครู	ศศ.๒	๑	๑	๓๐๕,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๘,๕๕๐	๒๐,๖๕๐	๓๖,๕๕๐	๓๘,๕๕๐	๓๖,๕๕๐	๔๐,๕๕๐	จบอุตสาหกรรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	-	๑	๑	๓๑๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๓๑,๐๕๐	๓,๖๕๐	๓๑,๖๕๐	๓๑,๖๕๐	๓๑,๖๕๐	๓๕,๖๕๐	จบอุตสาหกรรม
พนักงานจ้างทั่วไป																
๕	ภารโรง	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึง																
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒	ครู	ศศ.๒	๑	๑	๓๑๐,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๘,๖๒๐	๒๐,๖๕๐	๓๖,๖๒๐	๓๘,๖๒๐	๓๖,๖๒๐	๔๐,๖๒๐	จบอุตสาหกรรม
๓	ครู	ศศ.๒	๑	๑	๓๐๗,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๘,๕๕๐	๒๐,๖๕๐	๓๖,๕๕๐	๓๘,๕๕๐	๓๖,๕๕๐	๔๐,๕๕๐	จบอุตสาหกรรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	-	๑	๑	๓๑๘,๖๒๐	-	๑	๑	๑	๓๕,๖๕๐	๓,๖๕๐	๓๕,๖๕๐	๓๕,๖๕๐	๓๕,๖๕๐	๓๙,๖๕๐	จบอุตสาหกรรม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่าง
รวมทั้งสิ้น(ง)		๕๐	๓๑	๗,๑๒๑,๐๕๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	๑,๘๒๘,๕๕๐	๑,๒๐๕,๐๕๐	๑,๘๒๘,๕๕๐	๑,๘๒๘,๕๕๐	๑,๘๒๘,๕๕๐	๑,๘๒๘,๕๕๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% ของ (ง)(๖)																
รวมค่าใช้จายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น(๗)																
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(๘)																

.....(๘)

- หมายเหตุ**
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)
 ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๕๗,๒๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖)
 ๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๕๙,๖๑๒,๕๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗)
 ๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๕๒,๐๙๓,๑๒๕.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๘)

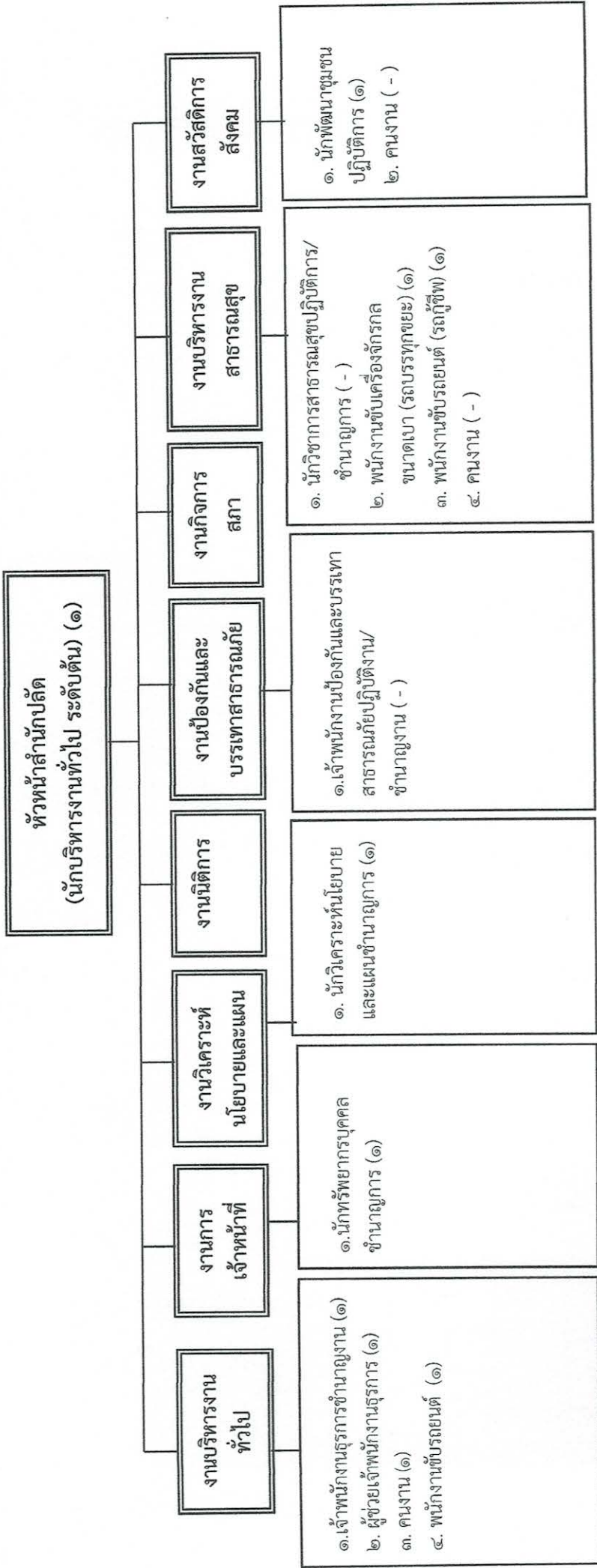
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต (ประเภทสามัญ)



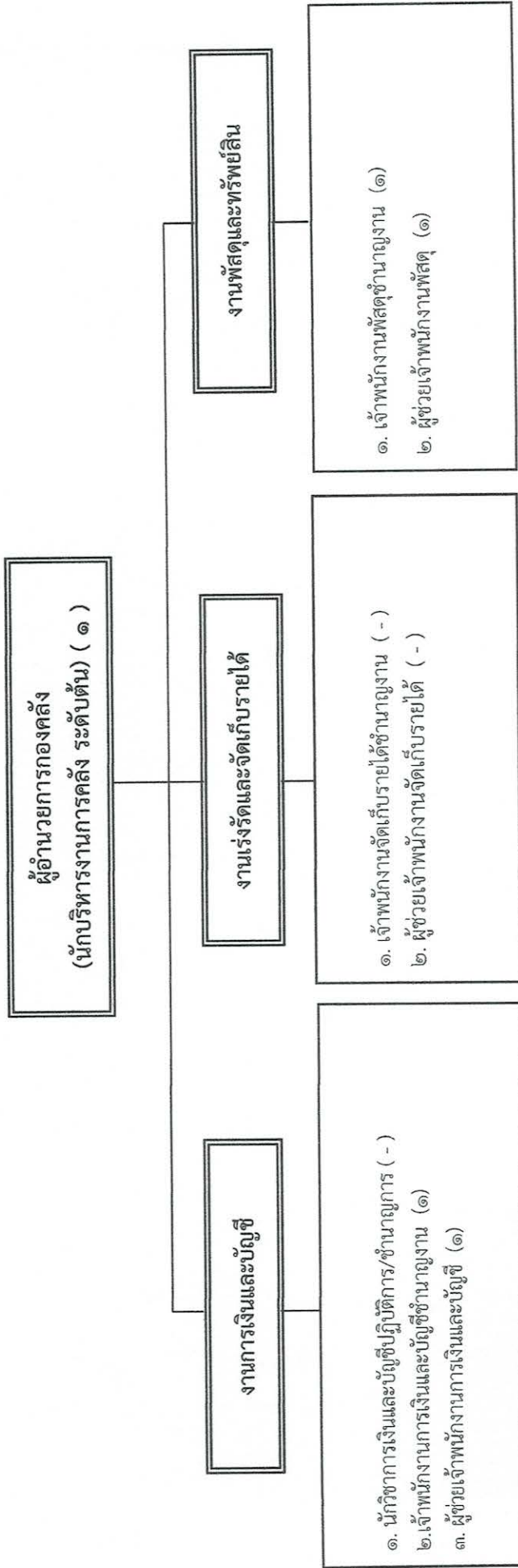
ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู			พนักงานจ้าง (ประเภท)			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อาวุโส	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ทั่วไป	ภารกิจ		
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	-	๔	-	-	-	-	๗	๗	๗	๓๑	

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



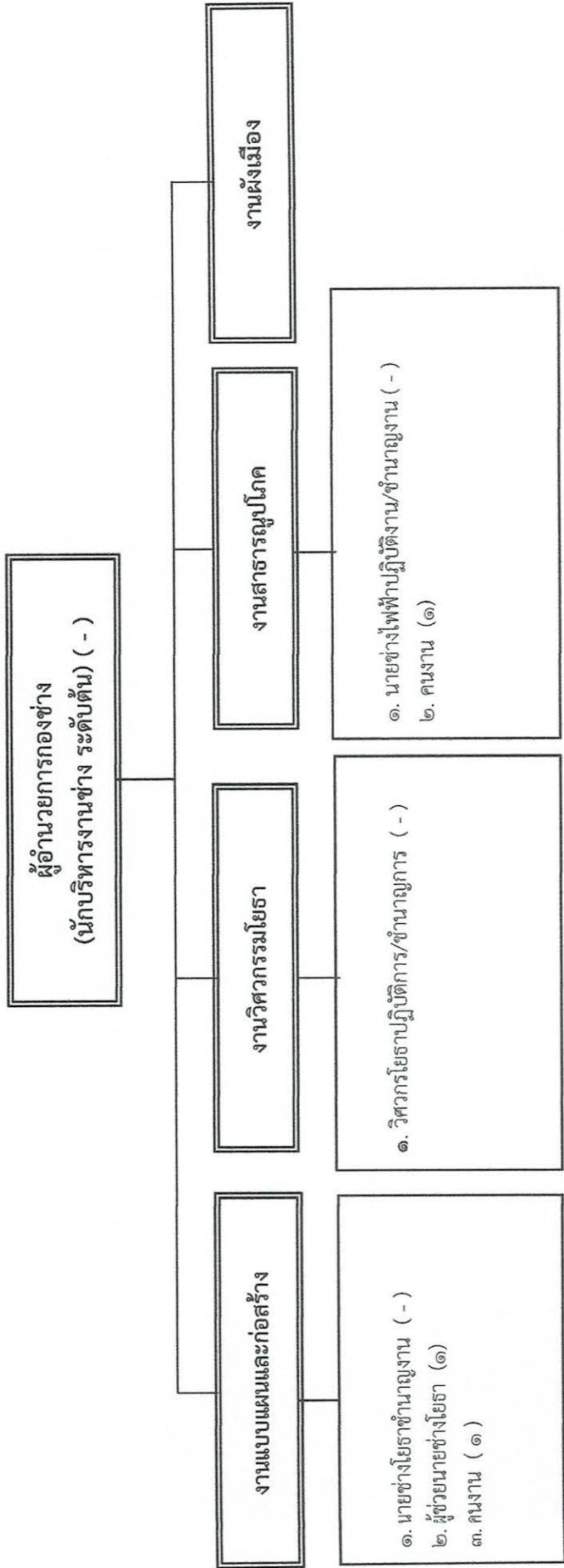
ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส
ระดับ	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
จำนวน	๑	-	๒	-	-	-	-	๑	๑	๑๐

โครงสร้างขององค์กร (๐๔)



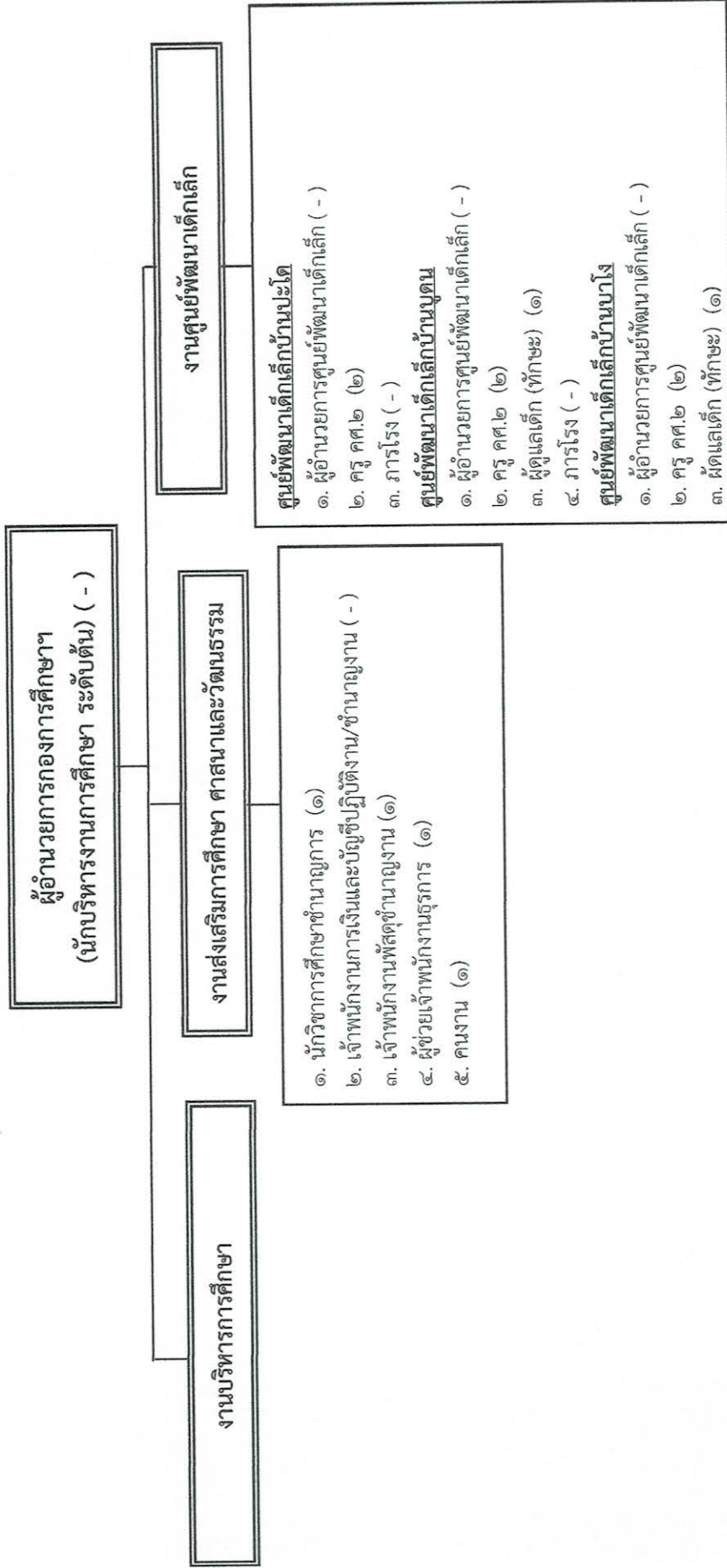
ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ระดับ												
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒		-	๒	๕

โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)



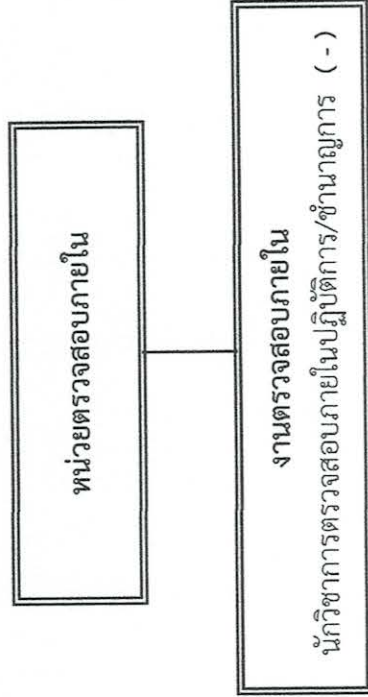
ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
ระดับ	-	-	สูง	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๓	๑๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ระดับ												
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่กำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราคลัง (เดิม)			กรอบอัตราคลัง (ใหม่)			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๑	นายอุสมาน ศาสร์พิสุทธิ์กุล	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๘๘,๘๘๐	๕๔๘๘,๘๘๐	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)											
พนักงานส่วนตำบล											
๒	นางสาวนุชยาณี ภาเราะ	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๕๖๔,๖๕๐
๓	นางคณิดิยาะ บิอรานอง	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗๕,๕๖๐	-	๔๗๕,๕๖๐
๔	นางรียานะห์ สะอะ	ศษ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	๓๘๒,๕๖๐
๕	-	-	-	-	-	๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	นางสาวนุรีเยาะห์ มะรีกะ	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	ว่าที่ ร.ต.หญิงณงา มั่นจิตร (ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม)	ว.ท.บ. (ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม)	๓๓-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๕๘๐	-	๒๖๔,๕๘๐
๘	-	-	๓๓-๓-๐๑-๔๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ชง.	๓๓-๓-๐๑-๔๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ชง.	๑๔๖,๖๕๐	-	๑๔๖,๖๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นางสาวอมัยะห์ ตีโต	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๓ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๓๒๐	-	๑๔๒,๓๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นายชอละ กานมิง	ม.๓ (มัธยมศึกษาตอนต้น)	๓ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๓ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายมาฮามะ คอมะ	ม.๖ (มัธยมศึกษาตอนปลาย)	๓ ๐๑-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๓ ๐๑-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายหามามัดดีตี บือเน	ม.๖ (มัธยมศึกษาตอนปลาย)	๓ ๐๑-๐๐๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๓ ๐๑-๐๐๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายอาฮามะ เจกะ	ม.๖ (มัธยมศึกษาตอนปลาย)	๓ ๐๑-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถจีพีพี)	-	๓ ๐๑-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถจีพีพี)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	-	-	-	-	-	๓ ๐๑-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	-	-	-	-	-	๓ ๐๑-๐๐๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
กองคลัง (๐๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๖	นางสาวแวเนะ เจะลุง	ป.บ. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๙,๕๒๐
๑๗			๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๘	นางศศิวิภา สิริณี	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๔๑๕,๘๘๐	-	-	๔๑๕,๘๘๐
๑๙	นางศศิวิภา สมิธ	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๓๕๖,๕๖๐	-	-	๓๕๖,๕๖๐
๒๐			๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๓๓-๓-๐๔-๒๑๒๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๑	นางสาวกรรียะ ภาพิง	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๓๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๙๖๐	-	-	๑๕๕,๙๖๐
๒๒	นางสาวอรทัย หนาว	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๓๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๓			-	-	-	๓๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ
กองช่าง (๐๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๔	-	-	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่าง
๒๕	-	-	๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง
๒๖	-	-	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๓๒๖,๕๖๐	-	-	๓๒๖,๕๖๐ ว่าง
๒๗	-	-	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง/ช.ง.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง/ช.ง.	๒๗๗,๙๐๐	-	-	๒๗๗,๙๐๐ ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	นายอภิสิทธิ์ ธาราเน	ว.ศ.บ. (วิศวกรโยธา)	๓ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๘,๕๐๐	-	-	๑๕๘,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๙	นายไพศาล คอลา	ม.๓ (มัธยมศึกษาตอนต้น)	๓ ๐๕-๐๐๑	คนงาน	-	๓ ๐๕-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นางสาวพัทธมา มณี	บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓ ๐๕-๐๐๒	คนงาน	-	๓ ๐๕-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลัง (เดิม)			ครอบครัวกำลัง (ใหม่)			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงิน
พนักงานส่วนตำบล												
๓๑	-	-	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑๖,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๖๐๐ ว่าง
๓๒	นางสาวอารีชะ ลาเต๊ะ	ร.บ. (นโยบายสาธารณะ)	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๓๓	-	-	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง.	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	๒๕๗,๕๐๐ ว่าง
๓๔	-	-	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง.	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	๒๕๗,๕๐๐ ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นางสาววิริยะ สือเม	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓ ๐๘-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓ ๐๘-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	๑๕๖,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นางสาวมารฉวี นวกะจิ	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ ๐๘-๐๐๑	คนงาน	-	๓ ๐๘-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพะตง												
๓๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่าง
๓๘	นางสาวอุไรชะ ดอนิ	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑๗๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑๗๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๑๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๘,๙๖๐
๓๙	นางสาวไฉชะ เต็ง	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑๘๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑๘๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๐๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๘,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๐	-	-	-	-	-	๓ ๐๘-๐๐๒	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนุดูน												
๔๑	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่าง
๔๒	นางสาวลิละ ตานะ	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑๗๗	ครู	ค.ศ.๑	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑๗๗	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๘,๔๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๐,๔๕๐
๔๓	นางสาวมาลีเตชะ นามง	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑๘๐	ครู	ค.ศ.๑	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑๘๐	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๘,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๐,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นางสาวอัญญา มะลี	อ.ก.ศ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓ ๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓ ๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๗๕,๒๐๐	-	-	๓๗๕,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๕	-	-	-	-	-	๓ ๐๘-๐๐๓	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึง

๔๖	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ว่าง
๔๗	นางสาวมาชมา อานว	ค.บ.(สังคมศึกษา)	๓๓-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๗๘	ครู	คศ.๒	๓๑๐,๖๘๐	๓๕๒,๐๐๐	๓๕๒,๖๘๐
๔๘	นางสาวรอฮานี สานม	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๓-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๗๙	ครู	คศ.๒	๓๐๗,๓๒๐	๓๕๒,๐๐๐	๓๕๙,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๙	นางสาวรอฮานี ฎอนอ	ม.๖	๓ ๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑๒๙,๗๒๐	-	๑๒๙,๗๒๐

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

พนักงานส่วนตำบล								
๕๐	-	-	๓๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด

ที่ ๒๕๒ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลปะโดมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | | |
|-----|---|------------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายฮาเซ็น วาหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โพร. ๐ ๗๓๗๑ ๙๘๒๖

ที่ - วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ที่ ๒๕๒ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการวางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ในวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขา ก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายฮาเซ็น วาหะ)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต

แจ้งเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครั้งที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันจันทร์ที่ ๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายฮาเซ็น วาหะ	นายก อบต.ปะโต		ประธานกรรมการ
๒.	น.ส.นุรฮายาตี กาเราะ	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ปลัด อบต.ปะโต		กรรมการ
๓.	น.ส.แวนะ เจะอุบง	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔.	น.ส.แวนะ เจะอุบง	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕.	น.ส.อาณีซะห์ ลาเต๊ะ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษา		กรรมการ
๖.	น.ส.นุรฮายาตี กาเราะ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๗.	นางคอดีเยาะ บือราเฮง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นายฮาเซ็น วาหะ (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต) ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ตามคำสั่ง อบต.ปะโต ที่ ๒๕๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |

๖. หัวหน้าสำนักปลัด

คณะกรรมการและเลขานุการ

๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้กรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ของส่วนตำบลปะโต คือ สำนักปลัด โดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังคนของสำนักปลัด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ อบต. โดยเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปัตตานี ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน อบต. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้เห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประธานคณะกรรมการฯ

ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ขอเชิญเลขานุการได้ชี้แจงในรายละเอียดของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ก่อนครับ

นักทรัพยากรบุคคลฯ

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลปะโต ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีการแบ่งส่วนราชการ ๔ ส่วน และ ๑ หน่วย คือ

ส่วนราชการ	กรอบข้าราชการ		กรอบพนักงานจ้าง		รวมกรอบอัตรากำลัง	
	มีคนครอง	ที่ว่าง	มีคนครอง	ที่ว่าง	มีคนครอง	ที่ว่าง
สำนักปลัด	๕	๓	๕	-	๑๐	๓
กองคลัง	๔	๑	๒	-	๖	๑
กองช่าง	-	๔	๓	-	๓	๔
กองการศึกษาฯ	๘	๕	๔	-	๑๒	๕
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	๑
รวม	๑๗	๑๔	๑๔	-	๓๑	๑๔

ดังนั้นสรุปว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต มีพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๔๕ ตำแหน่ง โดยมีพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองอยู่ ๑๗ คน และมีตำแหน่งว่าง ๑๔ อัตรา มีพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๗ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๗ คน ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ที่อัตราร้อยละ ๒๓.๓๕ ปีพ.ศ. ๒๕๖๘ อยู่ที่อัตราร้อยละ ๒๒.๙๑ ปี พ.ศ.๒๕๖๙ อยู่ที่อัตราร้อยละ ๒๒.๔๗

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานคณะกรรมการฯ เนื่องจากวันนี้เรามาประชุมกัน เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทภารกิจและพนักงานจ้างประเภททั่วไปเพิ่ม จึงขอทราบความคิดเห็นของคณะทำงานแต่ละท่านว่าภารกิจงานและปริมาณงานในแต่ละส่วนนั้นมีตำแหน่งใดบ้างที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือตำแหน่งว่างใดบ้างที่จะยุบเลิกเนื่องจากมีปริมาณงานน้อยลงและภารกิจงานไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งคณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นอย่างไร ขอเชิญครับ

ปลัด อบต.

ดิฉันมีความคิดเห็นว่า การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในแผนฯ ดังนี้
สำนักปลัด

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
เหตุผลในการยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งนี้มีภาระงานซ้ำซ้อนกับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ไม่มีคนครองตำแหน่ง จึงไม่มีผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข จึงจำเป็นต้องขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อสามารถรับผิดชอบในงานสาธารณสุขได้ครอบคลุมมากขึ้น

เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั่วไป เพิ่มเติมในแผน ดังนี้
สำนักปลัด

๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างประเภททั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๒ อัตรา

เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มของสำนักปลัด คือ งานสาธารณสุขในปัจจุบันนับแต่เกิดโรคโควิดเป็นต้นมา ปริมาณงานเยอะมาก งานปัจจุบันที่เพิ่มขึ้นมาทั้ง สปสช. การควบคุมโรคต่าง ๆ การบริการสาธารณสุขทุกประเภท อบต.เราไม่มีคนทำงานในตำแหน่งนี้ ทุกวันนี้ต้องให้เจ้าพนักงานธุรการรับผิดชอบงานสาธารณสุขเพิ่มขึ้นอีก ๑ งาน ซึ่งธุรการก็ไม่มีวุฒิทางนี้ ทำให้ปฏิบัติงานสาธารณสุขได้ไม่เต็มที่ ส่วนงาน สปสช.ก็ต้องให้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการทำ จนงานกระจายไปหมด ขาดเอกภาพในการประสานงาน อีกทั้งธุรการก็มีการงานที่เยอะมากอยู่แล้ว ส่วนผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการก็มีงานประจำเป็นของตัวเอง จึงทำให้งานสาธารณสุขมีปัญหาเยอะมาก รายงานที่จะต้องรายงานส่งจังหวัดในแต่ละเดือนก็เยอะ จึงขอเสนอให้เปิดนักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา ส่วนพนักงานจ้างประเภททั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา ที่กำหนดเพิ่มขึ้นเพื่อมาช่วยงานสาธารณสุข และจะให้ช่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้วย ส่วนตำแหน่งคนงานอีก จำนวน ๑ อัตรา กำหนดขึ้น เพื่อมาช่วยเหลือด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองคลัง ในส่วนของกองคลังนั้น ขอเปิดเพิ่ม ๑ ตำแหน่งคือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เพราะทุกวันนี้กองคลัง งานจัดเก็บรายได้ จะต้องมีการสำรวจข้อมูลและมีการลงพื้นที่ในการช่วยเหลือเก็บภาษีในการให้บริการประชาชน จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เพื่อช่วยรับชำระภาษีและให้คำแนะนำในการจัดเก็บภาษีให้กับประชาชนในพื้นที่

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ในส่วนของกองการศึกษา นั้น ขอเปิดเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ในสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนทั้งหมด ๓ ศูนย์ โดยขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๓ อัตรา เพื่อรับผิดชอบในการดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์ โดยขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ภารโรง สังกัดศูนย์ละ จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งหมด จำนวน ๓ อัตรา

ประธานคณะกรรมการ สรุปว่าการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีการยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มทั้งสิ้น ๗ อัตรา ดังนี้

ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๗ อัตรา

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๓. ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๔. ตำแหน่งภารโรง จำนวน ๓ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานคณะกรรมการฯ ในการกำหนดตำแหน่งกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมบ้างครับหากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอความเห็นผมจะขอไประเบียบวาระที่ ๔ หัวข้อ ๔.๒ เสนอครับ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๔.๒ พิจารณาเอกสารข้อ ๘ ถึง ๑๑ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานคณะกรรมการฯ ขอเชิญเลขานุการฯ ชี้แจงด้วยครับ

นักทรัพยากรบุคคลฯ ดิฉันได้ถ่ายเอกสารแจกทุกท่านแล้วนะคะ ทั้งในส่วนที่เป็นแผนเดิมและที่เป็นร่างแผนอัตรากำลังฉบับใหม่

ประธานคณะกรรมการฯ ผมขอถามว่าค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นไหมครับ

นักทรัพยากรฯ ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑
ปี พ.ศ.๒๕๖๗ อยู่ที่อัตราร้อยละ ๒๓.๓๕
ปีพ.ศ. ๒๕๖๘ อยู่ที่อัตราร้อยละ ๒๔.๕๗
ปี พ.ศ.๒๕๖๙ อยู่ที่อัตราร้อยละ ๒๔.๐๗

ประธานคณะกรรมการฯ ก็ถือว่าเพิ่มไม่เยอะ ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ที่ประชุม - ไม่มี

ประธานฯ - กล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัตรายงานการประชุม

(นางคอดีเยาะ บือราเฮง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวนุรฮายาตี...กาเราะ)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด



(ลงชื่อ)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายฮาเซ็น วาหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต