



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง

อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔)



สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๖
๕.๑ สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของ อบท.	๑๘
๕.๒ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น	๒๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔



๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ตามหนังสือจังหวัดยะลา ที่ ยล ๐๐๒๓.๒/ว๑๒๑๔๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้แจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัดยะลา) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จัดทำโครงสร้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง มีความประสงค์ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔) เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการบริการประชาชนของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ดังนั้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และเพิ่มส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. สำนักปลัด

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

๑.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

กำหนดส่วนราชการ ดังนี้

๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่



๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่ง 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 “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับการต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ดังนี้



• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

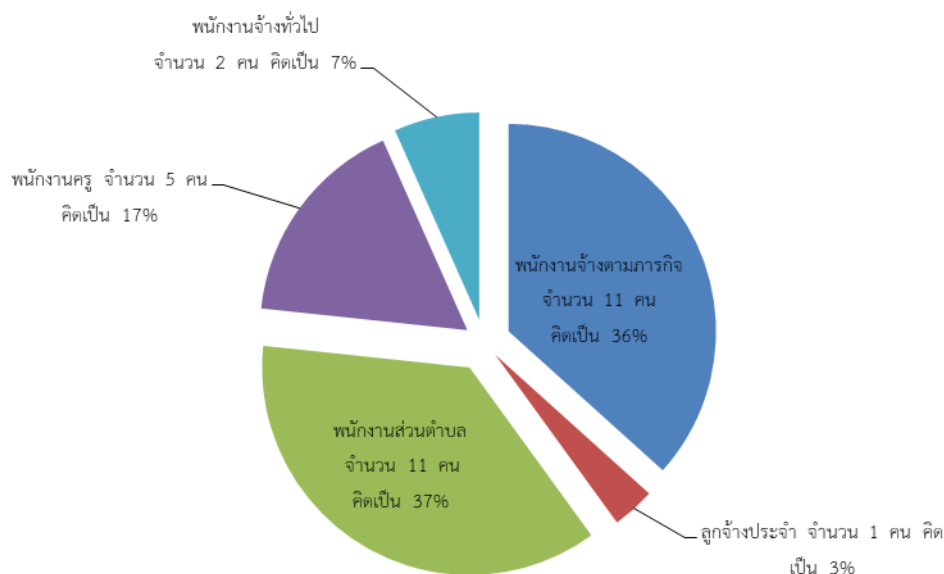
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.บุโร่ง



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโร่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

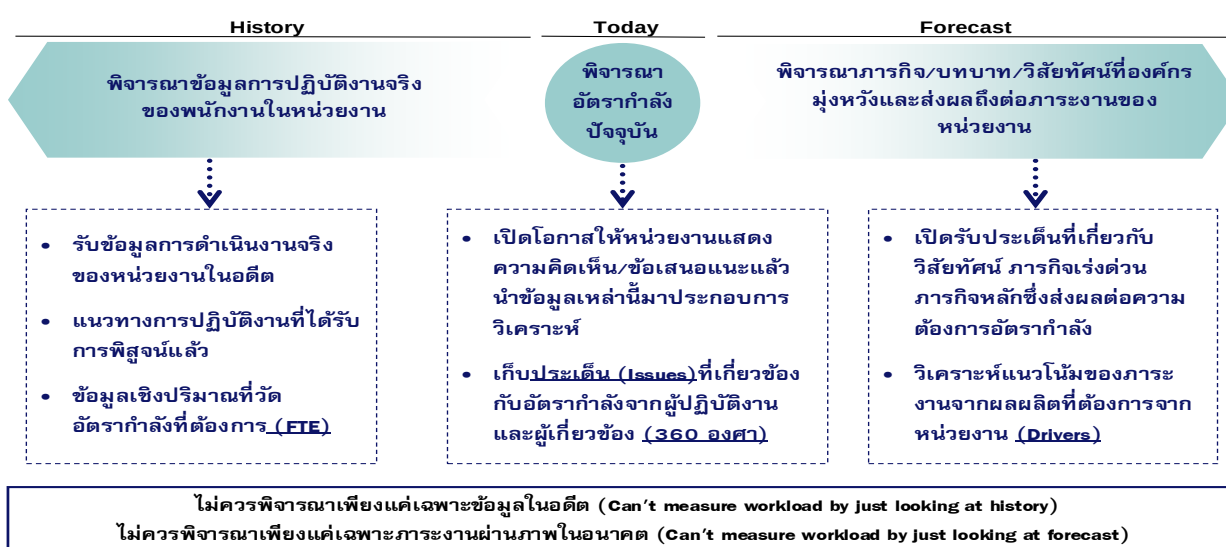
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตร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



- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

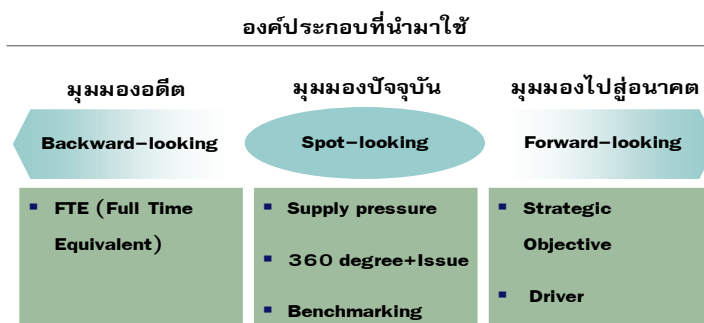
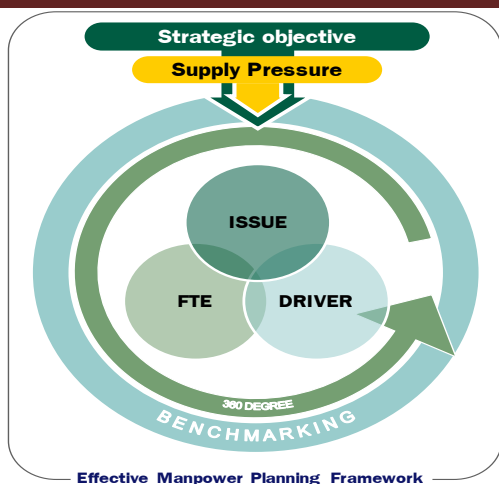
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ



และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานใน

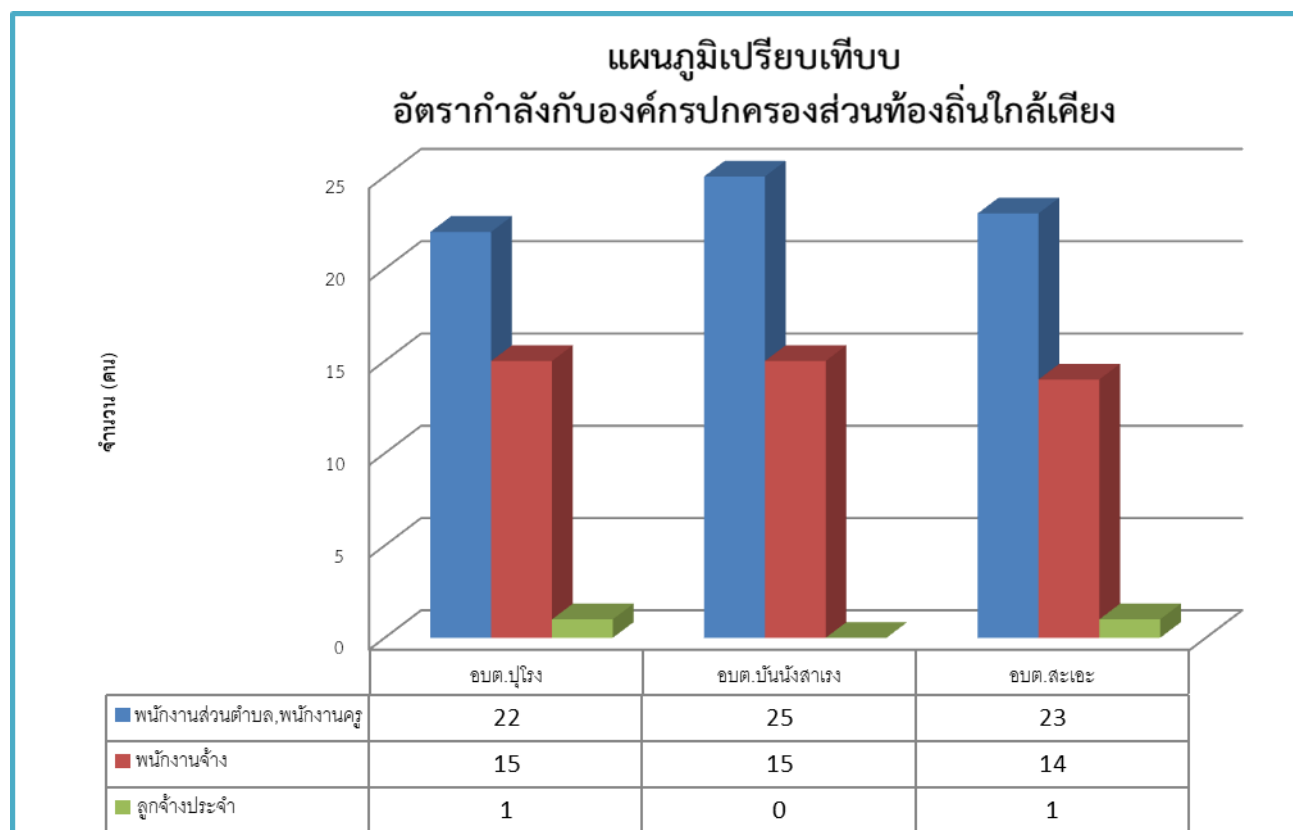


ส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปูลอง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปูลอง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปูลอง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปูลอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปูลอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปูลอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกต์ด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวังสำโรง และองค์การบริหารส่วนตำบลสะเอะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบลสะเอะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการ สอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประธานกรรมการ ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำใน องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย



๓.๒.๗ ใ้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๗ ก.ค. ๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบต. ช้างเคียง	
๒๒ ก.ค. ๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๙ ก.ค. ๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดยะลาพิจารณา	
ก.ย. ๖๓	ก.อบต.จังหวัดยะลา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.บุ่ง	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดยะลา , อำเภอกรงปินัง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำสำหรับทำการเกษตร
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้น้อยเพียงพอกับการใช้จ่าย
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย



- การตรวจวิเคราะห์หาอันตรายสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ดานสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบุไธโรงคือ **“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม นำการพัฒนาที่ยั่งยืน”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น (นายมะมิง สะแต นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง) คือ

๑. ส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. มุ่งพัฒนาการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อในชุมชน
๔. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ประชาชนในตำบล
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภายใต้แนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าเหมาะสมกับท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู การบำรุงรักษา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๗. ส่งเสริม พัฒนาสตรีตลอดจนให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในตำบล
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล
๙. พัฒนาอาชีพของประชาชน ด้วยการส่งเสริมอาชีพหลัก อาชีพเสริม อบรมให้ความรู้เพิ่มทักษะอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยให้มีการจัดตั้งและรวมกลุ่มอันเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน



๑๐. มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบสาธารณสุขโลก และสาธารณสุขการให้เป็นตำบลที่น่าอยู่อาศัย
๑๑. มุ่งแก้ไขปัญหาเรื่องยาเสพติด ด้วยกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว ชุมชน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๑๒. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอความคิดเห็นตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล
๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และองค์ความรู้ทางวิชาการทุกด้าน เพื่อแก้ปัญหการบริหารตำบลก้าวสู่ความเจริญ ทัดเทียมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



๕.๑ เศรษฐศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑.๑ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน

วิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางการพัฒนาทางพารา ฮาลาล และการท่องเที่ยว สุ่อาเซียน”

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า ทางพารา ทั้งระบบการผลิตการแปรรูปและ ช่องทางการตลาดสินค้าทางพารา	ทางพาราและผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้น	๑. เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกร กลุ่มเครือข่าย ผู้ประกอบการทุกระดับของทางพาราและผลิตภัณฑ์ให้มีขีดความสามารถใน การแข่งขัน ๒. ส่งเสริมและพัฒนากการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต การแปรรูป ทางและ ผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน ๓. ส่งเสริมช่องทางการตลาดทางพาราและผลิตภัณฑ์ทางสุ่อาเซียน ๔. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีและเผยแพร่องค์ความรู้ ในการเพิ่มมูลค่า ทางและผลิตภัณฑ์ทาง ๕. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการ เพิ่มมูลค่าทางและผลิตภัณฑ์ทาง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาผลิตสินค้าและบริการฮาลาลให้มี มูลค่าเพิ่มตามห่วงโซ่อุปทานและสอดคล้อง กับความต้องการของตลาด	เป็นศูนย์กลางการพัฒนาสินค้าและบริการฮา ลาลของอาเซีย	๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับและสนับสนุนการขยายตัวของธุรกิจ ฮาลาลอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริม พัฒนาเชื่อมโยงเพื่อยกระดับและปรับปรุงทั้งเชิงปริมาณ และ คุณภาพของวัตถุดิบเพื่อรองรับการขยายตัวด้านฮาลาล ๓. สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าและบริการ ให้ได้รับการรับรอง มาตรฐานฮาลาลและมาตรฐานสากล ๔. ส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งขององค์กรและทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ ในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ฮาลาล ๕. พัฒนาช่องทางการจำหน่ายและการกระจายสินค้า สุ่อาตลาดฮาลาลAEC และสากล



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยวเชิง ธรรมชาติและวัฒนธรรม	จำนวนผู้เยี่ยมชมและรายได้จากการ ท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดเพิ่มขึ้น	๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานการท่องเที่ยวไทย ๒. พัฒนาระบบตลาดและประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจให้เกิดการท่องเที่ยว ในพื้นที่ ๓. พัฒนาสินค้าและบริการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน หลากหลาย และ เป็นภูมิอัตลักษณ์กลุ่มจังหวัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการค้าการลงทุน และทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มจังหวัด เชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	๑. โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ระบบโลจิสติกส์ ได้รับการปรับปรุงและ พัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถรองรับ การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดและเชื่อมโยง ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาและ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงข่ายคมนาคม ระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกัน และบรรเทาอุทกภัย ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน ๒. พัฒนาด่านชายแดน/เมืองชายแดน/เขตเศรษฐกิจให้สามารถรองรับ การค้าชายแดน ๓. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อบริการประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน ๔. ส่งเสริมอุตสาหกรรมสนับสนุน (Supporting Industry) และ อุตสาหกรรมต่อเนื่อง (Linkage Industry) ให้มีความเข้มแข็ง



๕.๒.๒ แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ “ ยะลาน่าอยู่ เชิดชูสันติสุข รุกทันอาเซียน ”

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริม พัฒนา แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการส่งออกสู่ AEC ตอนใต้	เศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่องประชาชนมีรายได้ที่มั่นคงพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. ส่งเสริมพัฒนา/แปรรูปยางพารา และไม้ยางพาราเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ๒. ส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของจังหวัด (ทุเรียน, ลองกอง, กล้วยหิน, โคน้อย และแพะ) เพื่อเพิ่มมูลค่า ยกระดับมาตรฐาน และการส่งออกผ่านประเทศมาเลเซียสู่ AEC ๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม Zoning และการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer) ๔. ส่งเสริม พัฒนา/แปรรูป การตลาดสินค้าเกษตร (ไม้ผล) ๕. ส่งเสริมเกษตรกรเพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	เศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่องประชาชนมีรายได้ที่มั่นคงพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการท่องเที่ยว ๒. สร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว ๓. พัฒนา/ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว ๔. สร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว ๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว ๖. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ OTOP สู่สากล	เศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่องประชาชนมีรายได้ที่มั่นคงพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ OTOP สู่สากล ๒. เพิ่มช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ๓. เพิ่มโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างยะลาสันติสุข	สังคมมีความปรองดอง สมานฉันท์ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน เชื่อมันศรัทธาภาครัฐ	๑. สร้างความเข้าใจ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรม ๒. สานสัมพันธ์มวลชน ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปราม ๕. เสริมสร้างคุณค่าทางอัตลักษณ์ และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ๗. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชน ๙. พัฒนาระบบป้องกันภัยพิบัติ ๑๐. เสริมสร้างความเข้มแข็งสังคมพหุวัฒนธรรม มีความปลอดภัยและปกติ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มี อาชีพที่มั่นคง มีสุขภาพดีอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ ดี มีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจาก สถานการณ์ความไม่สงบ ผู้ด้อยโอกาส และ คนพิการมีศักยภาพและสามารถพึ่งพา ตนเองได้	๑. พัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างขยายโอกาสทาง การศึกษาให้ทั่วถึง ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชนทุกกลุ่มวัย ๓. การพัฒนาศักยภาพผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ ๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของชุมชนองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ท้องที่ และเครือข่ายในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๕. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานในและนอกระบบ ๖. ส่งเสริมการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิต ๗. ส่งเสริมพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน



๕.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดยะลา

วิสัยทัศน์ “ สังคมการเรียนรู้ คุณธรรม นำคุณภาพชีวิตที่ดี ยะลาสันติสุข สู่อาเซียน ”

ประเด็นยุทธศาสตร์ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ๔๐ กลยุทธ์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

- กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับประเทศกลุ่มอาเซียน
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐานในทุกระดับชั้น
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาและสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาทักษะการให้ภาษาหลักของอาเซียนแก่บุคลากรทุกภาคส่วน ประชาชน ผู้นำและองค์กรชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๖ สนับสนุนและส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานให้ครอบคลุมทุกด้าน
- กลยุทธ์ที่ ๒ วางแผนการจัดระบบเพื่อรองรับการเข้ามาของแรงงานและนักท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดมาตรการตรวจเยี่ยมแหล่งเสื่อมโทรมที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพและยาเสพติดอย่าง

จริงจัง

- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาขีดความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม

- กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนงบประมาณก่อสร้างและปรับปรุงระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนให้มีการใช้พลังงานทางเลือก
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จของด่านศุลกากร
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรสนับสนุนการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนด้านภาษาและการให้บริการ
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการบำรุงรักษา ฟื้นฟู และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบฐานการจัดเก็บภาษีจากการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๕ จัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการจัดการและให้บริการการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

- กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนแหล่งเงินทุนสำหรับเกษตรกร
- กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านการค้า การลงทุนและกฎระเบียบพิธีศุลกากร
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและกระจายสินค้า
- กลยุทธ์ที่ ๔ จัดทำผังเมืองรวมเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาพื้นที่การค้าและการลงทุน
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มผู้ประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๖ เร่งรัดและปรับปรุงระบบโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาระบบการจดทะเบียนการค้า
- กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างตราสัญลักษณ์ของสินค้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ที่ ๑ จัดระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอย
- กลยุทธ์ที่ ๒ วางระบบกำจัดน้ำเสียรวมในเขต อปท.
- กลยุทธ์ที่ ๓ ออกข้อบัญญัติและเทศบัญญัติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลรักษาทรัพยากรต้นน้ำและบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมด้านอัตลักษณ์

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการถ่ายทอดอัตลักษณ์ของชุมชนอัตลักษณ์อาเซียน และเผยแพร่วัฒนธรรมจารีตประเพณีของประเทศเพื่อนบ้าน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปลูกฝังอัตลักษณ์ที่สำคัญของท้องถิ่นให้แก่ประชาชนทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนที่มีวิถีชีวิตที่แสดงถึงอัตลักษณ์วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๔ เผยแพร่ประวัติศาสตร์และอัตลักษณ์ของท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ
- กลยุทธ์ที่ ๕ จัดให้มีพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านหรือหอจดหมายเหตุ หอสมุดท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่อัตลักษณ์ความเป็นไทย
- กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ระหว่างไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน



๕.๑.๔ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางค์

วิสัยทัศน์(Vision) “ *ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม นำการพัฒนาที่ยั่งยืน* ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. การปลูกจิตสำนึกการปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนการสนับสนุนโครงการตามแนวพระราชดำริ ฯ ๒. การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๔. การส่งเสริมการพัฒนาสถานที่การเล่นกีฬา สถานที่พักผ่อน และสวนสาธารณะ ๕. การส่งเสริม ส่งเคราะห์ และการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการตลอดจนผู้ด้อยโอกาส ๖. การส่งเสริมและสนับสนุนงานสาธารณสุข และการอนามัยครอบครัว ๗. การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาอาชีพ และเสริมสร้างรายได้แก่ประชาชน	๑. สำนักงานปลัด ๒. กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬา และนันทนาการ	๑. การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ๒. การพัฒนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี ๓. การส่งเสริมภูมิปัญญาของท้องถิ่น ๔. การสนับสนุน ส่งเสริมศาสนา และพัฒนาสถานที่ในการปฏิบัติศาสนกิจ ๕. สนับสนุน ส่งเสริมกีฬา การจัดการแข่งขันกีฬา และการจัดกิจกรรม นันทนาการ	๑. สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกัน และบรรเทาปัญหาอาเสพติด	๑. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการป้องกัน และบรรเทาปัญหาอาเสพติด ๒. การสนับสนุน ช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการป้องกัน และบรรเทาปัญหาอาเสพติด ในท้องถิ่น	๑. สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การสนับสนุน ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ ฯ ๒. การส่งเสริมจัดกิจกรรมด้านการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. การบริหารจัดการมลพิษในชุมชน ๔. การพัฒนาการให้การสนับสนุน ช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาการบริหาร จัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักงานปลัด



ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการองค์กร	๑. การปรับปรุงโครงสร้างบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ๒. การเพิ่มศักยภาพด้านสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และการบริหารจัดการองค์กร ๓. การพัฒนาการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชน ๔. การพัฒนาการให้บริการจัดเก็บรายได้ขององค์กร ๕. การสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	๑. สำนักงานปลัด

๕.๒ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

๕.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ปัญหา/ความต้องการของประชาชน	สภาพปัญหา/กลุ่มและพื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ - ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย - ปัญหาประชาชนอพยพหางานทำนอกพื้นที่ - ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้คุณภาพ/ราคาตกต่ำ - ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง /ขาดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ - ปัญหาการว่างงาน รายได้ในครัวเรือนตกต่ำ	- ประชาชนในตำบลขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาอาชีพเสริมให้มีคุณภาพ - ค่าจ้างแรงงานในเมืองไทยถูกกว่าประเทศเพื่อนบ้าน - ผลผลิตยางพาราและพืชสวนในพื้นที่ราคาตกต่ำและไม่มีตลาดรองรับ - กลุ่มอาชีพไม่มีเงินทุนในการต่อยอดเพื่อประกอบกิจกรรมของกลุ่ม - เศรษฐกิจตกต่ำ ไม่มีจ้างงาน/งานรองรับ	- ประชาชนในตำบลมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ - ประชาชนหันกลับมาทำงานในพื้นที่มากขึ้น - ในอนาคตผลผลิตทางการเกษตรดังกล่าวมีราคาดีขึ้นและมีตลาดรองรับ - กลุ่มอาชีพในตำบลมีความเข้มแข็ง/มีเงินทุนในการต่อยอด - มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น เมื่อภาวะเศรษฐกิจดีขึ้น



ปัญหา/ความต้องการของประชาชน	สภาพปัญหา/กลุ่มและพื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒. ปัญหาด้านสังคม - ปัญหาการบริการและการให้ความรู้ของรัฐ - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด - ปัญหาความสงบเรียบร้อย	- ประชาชนขาดความรู้/ความเข้าใจแนวนโยบายของรัฐ - เยาวชนติดยาเสพติดในพื้นที่มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น - ประชาชนในพื้นที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	- ประชาชนได้รับข่าวสาร/ความรู้เพิ่มขึ้น - ผู้ติดยาเสพติดลดลงและหมดไปจากพื้นที่ - เกิดความสันติสุขในพื้นที่
๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน - ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก - ไม่มีน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาดและเพียงพอ - ไฟฟ้าสาธารณะข้างถนนชำรุดและยังไม่ทั่วถึง - คุ้ระบายน้ำ - ขาดแคลนน้ำ/แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ถนนบางพื้นที่ยังไม่ได้มาตรฐาน - ไม่มีระบบประปาที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขต อบต. - บางพื้นที่ไฟฟ้าสาธารณะชำรุดและยังไม่เพียงพอกับความต้องการ - ในฤดูฝนเกิดน้ำท่วมขังพื้นที่ทำการเกษตรเพราะคุ้ระบายน้ำไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำได้อย่างเพียงพอ - ไม่มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง	- ประชาชนสัญจรได้สะดวก - มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคทั่วถึง - ไฟฟ้าสาธารณะได้รับการซ่อมแซมอยู่เสมอและครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขต อบต. - การระบายน้ำมีความสะดวกน้ำไม่ท่วมขังพื้นที่การเกษตร - มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอ
๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข - บ้านเรือนสกปรกไม่เป็นระเบียบ - ขาดความรู้เรื่องการใช้ยารักษาโรค - ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและเด็กขาดการดูแลเอาใจใส่ที่เหมาะสม - การแพร่ระบาดของโรคจากพาหะนำเชื้อโรคต่างๆ เช่น ยุงลาย หนู แมลงสาบ เป็นต้น - ปัญหาโรคติดต่อต่างๆ	- ชาวบ้านไม่สนใจทำความสะอาดบริเวณบ้านและในบ้านเรือน - ประชาชนไม่มีความรู้วิธีการใช้ ยารักษาโรคที่เหมาะสม - ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและเด็กมีปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัยที่ดี - ประชาชนยังไม่มีความรู้ในการกำจัดพาหะนำโรคต่างๆตลอดจนยังไม่เข้าใจวิธีป้องกันโรคติดต่อ - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ	- ชุมชนมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น - ประชาชนสามารถใช้ยารักษาโรคที่ถูกต้อง - ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและเด็กได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยจากครอบครัวและทุกภาคส่วน - ประชาชนมีสุขภาพที่ดีปราศจากโรคระบาดในเขตพื้นที่ อบต. - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่



ปัญหา/ความต้องการของประชาชน	สภาพปัญหา/กลุ่มและพื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของ อบต. - องค์กรต่างๆในตำบลยังไม่เข้มแข็ง - ขาดงบประมาณในการดำเนินโครงการ	- ประชาชนในเขต อบต.ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง - การบริหารจัดการขององค์กรในชุมชนไม่อาจเป็นแกนหลักที่มั่นคงของสังคมได้ - โครงการหลายโครงการไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ	- เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานในทุกภาคส่วนและเกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน - องค์กรในชุมชนเข้มแข็งขึ้น - อบต.สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๖.ปัญหาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - เยาวชนยังไม่ได้รับการศึกษาที่ต่อเนื่อง - โรงเรียนตาดีกาในพื้นที่ยังขาดเงินทุนในการบริหารโรงเรียนที่เพียงพอ - ประชาชนบางส่วนยังไม่สามารถใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารได้อ่านและเขียนไม่คล่อง	- เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ทำให้เยาวชนต้องหยุดเรียนบ่อยครั้ง - โรงเรียนตาดีกาในพื้นที่ยังขาดเงินทุนการดำเนินงาน - ประชาชนไม่มีความตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการศึกษา	- เยาวชนสามารถเรียนหนังสือได้เป็นปกติและมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ - โรงเรียนตาดีกามีเงินทุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ - ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่ส่งผลต่อการเข้าสังคมในปัจจุบัน
๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายเนื่องจากการทำการเกษตรอย่างผิดวิธีของประชาชน	- ประชาชนมีการเผาป่าเพื่อทำการเกษตรเข้ามาแทนที่ - การใช้สารเคมีต่างๆ	- ประชาชนมีความรู้ในการทำการเกษตรอย่างถูกวิธี - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลมีความอุดมสมบูรณ์และสวยงาม



๕.๒.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน			
ในตำบลมีเส้นทางคมนาคมสายใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม	เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนามีจำกัด จึงทำให้พัฒนาท้องถิ่นได้เพียงบางพื้นที่เท่านั้น ไม่ทั่วถึงทั้งตำบล	เมื่องบประมาณมีจำกัดแต่พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของ อบต. ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงมีหลายหน่วยงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการดำเนินงานทุกด้านและสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก	เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๒ ปีที่ผ่านมา
การพัฒนาด้านการศึกษา			
อบต. มีการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาให้แก่เด็กเล็ก และการศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	- ประชาชนขาดความร่วมมือในการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล - งบประมาณในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กเล็กมีจำกัด	หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและส่งเสริมกิจกรรมของเด็กเล็กในตำบล	ประชาชนมีความเข้าใจว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก



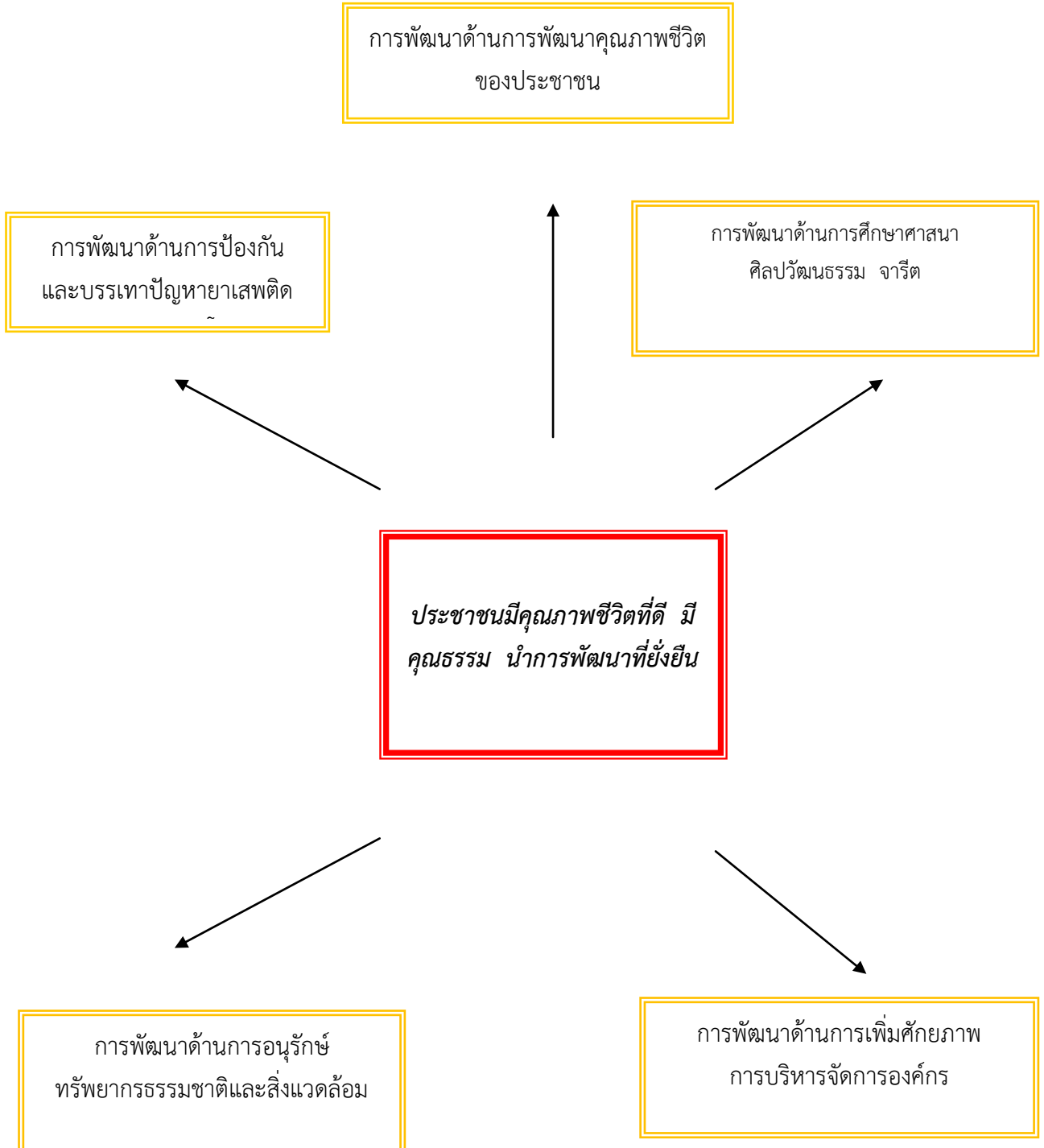
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
การพัฒนาด้านวัฒนธรรมและศาสนา			
อบต.มีการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในตำบลอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง และประชาชนให้ความสำคัญร่วมกันเป็นอย่างดี	-งบประมาณในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านวัฒนธรรมและศาสนามีจำกัด -ความต้องการของประชาชนด้านการก่อสร้างสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจมีจำนวนมาก แต่ อบต.สามารถตอบสนองได้เพียงบางส่วน ทั้งนี้เนื่องจากอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่	มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนงบประมาณในด้านวัฒนธรรมและศาสนาจากหน่วยงานภายนอก	-ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความทันสมัยทำให้เด็กและเยาวชนให้ความสนใจกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมค่อนข้างน้อย -เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๒ ปีที่ผ่านมา ซึ่งยากแก่การพัฒนา
การพัฒนาด้านอาชีพ			
อบต.ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านอาชีพและส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อลดปัญหาการว่างงานในพื้นที่	การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวระยะเวลาสั้น ๆ และดำเนินการกลุ่มอย่างไม่ต่อเนื่อง	หน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงานให้การสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ	-ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา -ประชาชนไม่จริงจังในการดำเนินการกลุ่มทั้งนี้เนื่องจากมีอาชีพหลักซึ่งมีรายได้ดีพอสมควร
การพัฒนาด้านสาธารณสุข			
มี อสม.รับผิดชอบงานสาธารณสุขในแต่ละหมู่บ้านอย่างเข้มแข็ง	-งบประมาณของ อบต.มีจำกัดสามารถแก้ปัญหาได้เพียงบางส่วน -ขาดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรง	อบต.ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อดูแล แก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขให้กับประชาชนในเขตพื้นที่	-ประชาชนมีความตระหนักในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อนข้างน้อย -เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๒ ปีที่ผ่านมาซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคแก่การลงพื้นที่



จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด			
อบต.ให้การสนับสนุน จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการยา เสพติดระดับตำบลเพื่อ ดูแลงานเฉพาะด้าน	งบประมาณในการสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมด้านการ ต่อต้าน ยาเสพติดมีจำนวน น้อย	หน่วยงานของรัฐ ให้การ สนับสนุนช่วยเหลืออย่าง ต่อเนื่อง	เกิดปัญหาความไม่สงบใน พื้นที่สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้เป็นระยะอย่าง ต่อเนื่องตลอด ๑๒ ปีที่ผ่าน มา ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคแก่ การลงพื้นที่
การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ			
ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อมในตำบลมี ความอุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้ ฯลฯ	ขาดแคลนงบประมาณในการ ดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ	อาจจะได้รับงบประมาณ ดูแลทรัพยากรธรรมชาติ จากหน่วยงานภายนอก	ประชาชนขาดความใส่ใจใน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ
การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารงาน อบต.			
มีการสนับสนุน ส่งเสริม ธรรมาภิบาลในการ บริหารงาน อบต.	การพัฒนาส่วนใหญ่เน้นแนว ทางการพัฒนาด้านเครื่องมือ เครื่องใช้มากกว่าการพัฒนา ในแนวทางอื่น	อบต. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี ทันสมัยพร้อมบริการ ประชาชน	ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บรายได้ เองได้น้อย ต้องรอการ จัดสรรงบประมาณจาก ส่วนกลาง
การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม			
อบต.จัดสรรงบประมาณ เพื่อดูแล ช่วยเหลือ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก กำพร้า ผู้ยากไร้ใน ตำบลอย่างต่อเนื่อง	การลงสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กกำพร้า ผู้ยากไร้ ในตำบลอาจไม่ทั่วถึงทั้งตำบล	ได้รับการสนับสนุน งบประมาณเพื่อ ช่วยเหลือและเป็น สวัสดิการแก่ประชาชน จากหน่วยงานภายนอก จำนวนมาก	เกิดปัญหาความไม่สงบใน พื้นที่สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้เป็นระยะอย่าง ต่อเนื่องตลอด ๑๒ ปีที่ผ่าน มาซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคแก่ การลงพื้นที่



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา





การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย โอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๗) การจัดการศึกษา
- ๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๓) การรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๕) การรักษาศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))



- ๓) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - ๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
 - ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - ๓) การให้บริการแก่ประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ
 - ๔) ประสานงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนประชาชนในตำบล
 - ๕) สนับสนุน ช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
 - ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๖๗ (๙))
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. นั้น จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลครบถ้วน และตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบล ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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



- ๖.๑.๘ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑.๙ การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๖.๑.๑๐ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๑๑ การส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- ๖.๒.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒.๖ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๗ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๒.๘ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น



๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโป่ง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส O</u> - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ การฝึกอบรม การดูงาน และอื่นๆ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ การฝึกอบรม การดูงาน และอื่นๆ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	



- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๗ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานดำเนินการทางกฎหมายและคดี - งานตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๗ งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานดำเนินการทางกฎหมายและคดี - งานตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความ	
--	---	--



- งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน งานเผยแพร่กิจกรรมการเกษตร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและรักษาโรค - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการเงิน การเปิดตัดปี การเงินจ่ายแหล่ล่อมปี และขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ - งานการรับ-เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษการเงิน การนำส่งเงิน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบัญชีประเภทต่างๆ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายรับ งบประมาณรายจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียนเงินคงเหลือ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี จัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษี - งานพัสดุ การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะดูแลบำรุงและรักษาพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความ	รับผิดชอบ - งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน งานเผยแพร่กิจกรรมการเกษตร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและรักษาโรค - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการเงิน การเปิดตัดปี การเงินจ่ายแหล่ล่อมปี และขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ - งานการจ่ายเงินการรับเงิน งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานจัดทำงบประมาณ - งานบัญชีประเภทต่างๆ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายรับ งบประมาณรายจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียนเงินคงเหลือ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี จัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษี - งานพัสดุ การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะดูแลบำรุงและรักษาพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี	
---	--	--



รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า การจัดเก็บรายได้และภาษีทุกระบบ - งานพัฒนารายได้ ตรวจสอบ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ การประเมินภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรัทธินี้สินทะเบียนคุมลูกหนี้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน การวางโครงการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานวิศวกรรม การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - งานประเมินราคา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสำรวจและแผนที่	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน - งานพัฒนารายได้ ตรวจสอบ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ การประเมินภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรัทธินี้สินทะเบียนคุมลูกหนี้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน การวางโครงการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานวิศวกรรม การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - งานประเมินราคา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	
--	--	--



- งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานครู								
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะโกลี ปานะ) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุไธโรง) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลูโบะกาโล) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุไธโรง) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะโกลีปานะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบุไธโรง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุไธโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุไธโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



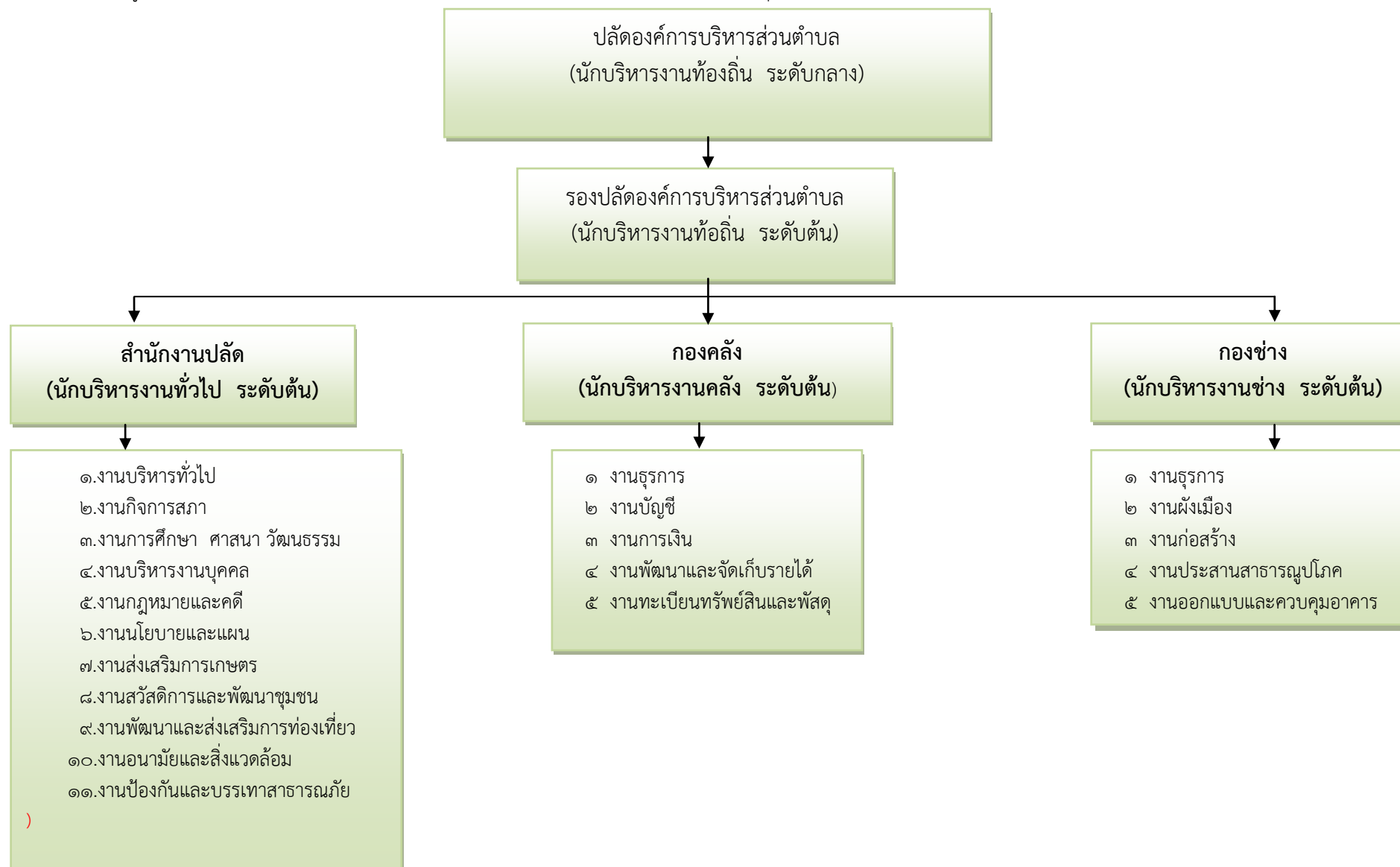
๙. ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล



แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

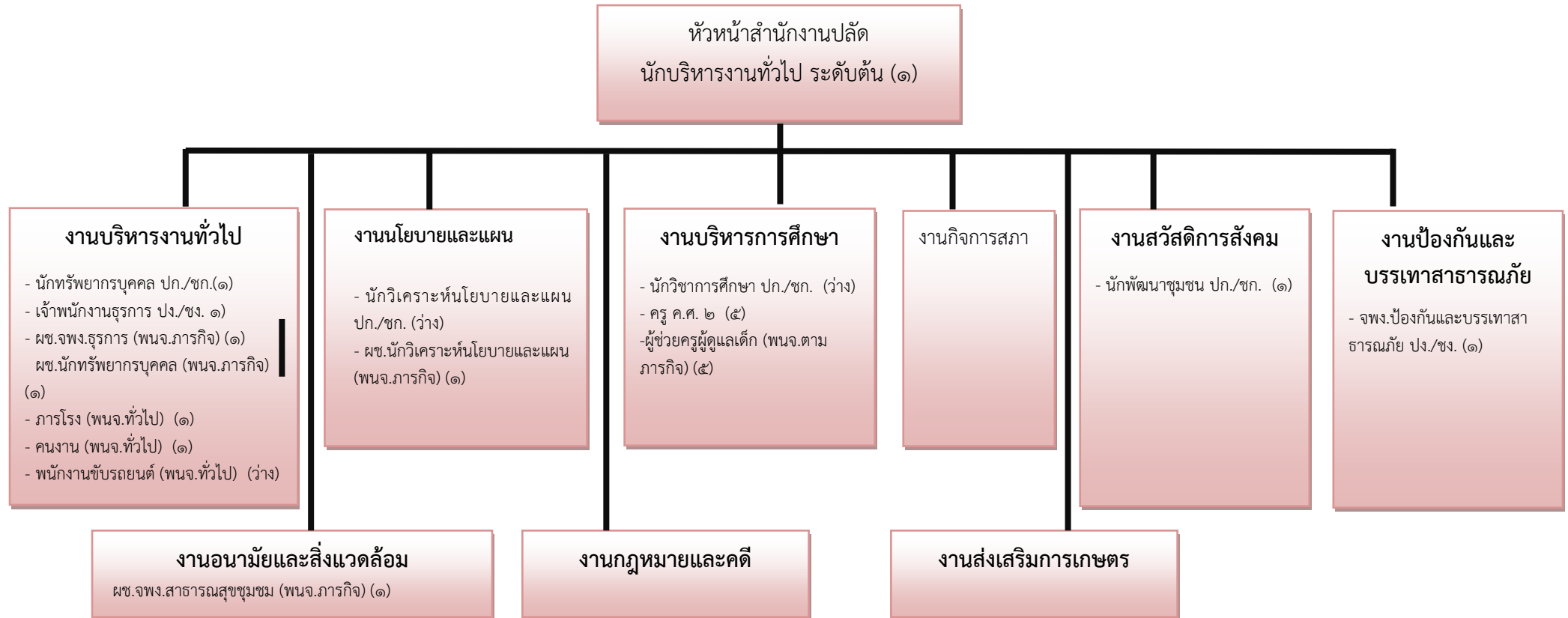


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์





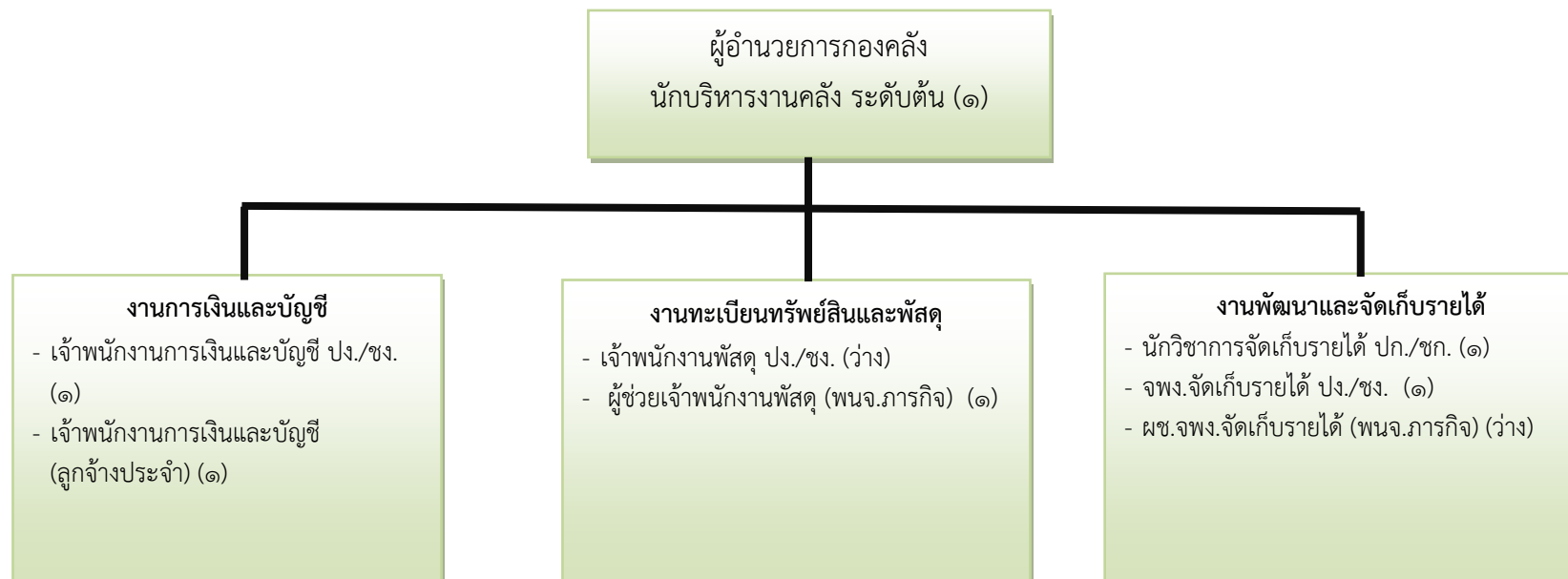
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๐	๒	๐	๙	๒



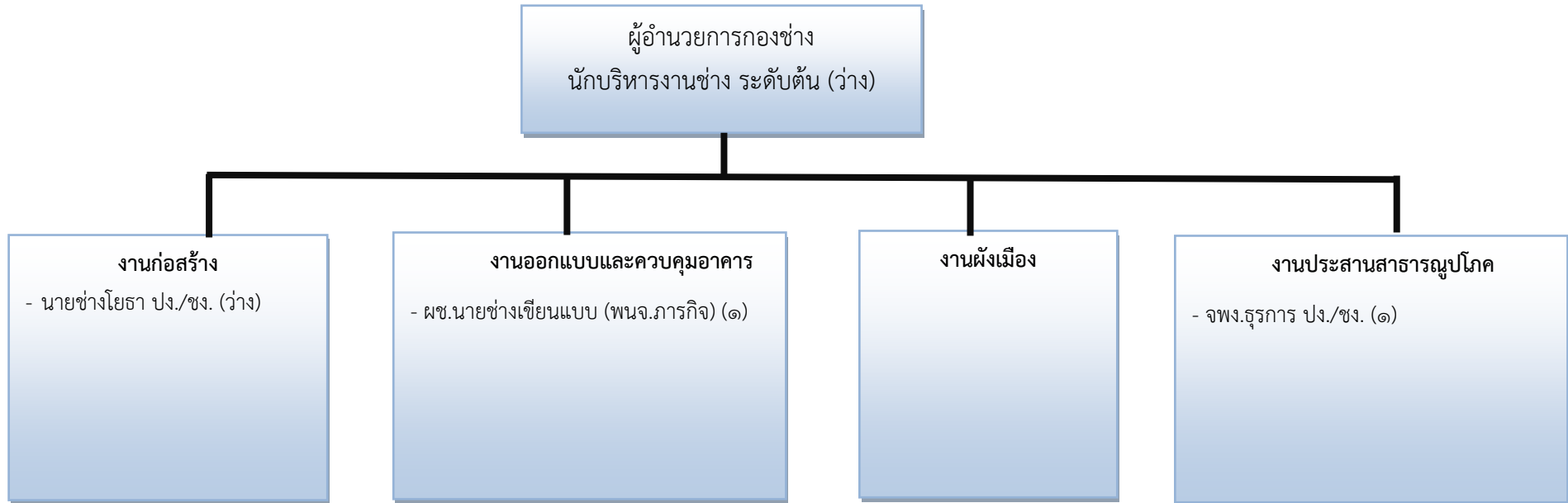
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ.ประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ แทรก EXcel



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แทรก EXcel



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แทรก EXcel



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนมาจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ



ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก