



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต. จังหวัดยะลา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอุมา สมะแอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
โทร. ๐-๗๓๒๙-๑๔๓๔



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต. จังหวัดยะลา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอเยหา จังหวัดยะลา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอูมา สะมะแอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดยะลา) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหาให้เหมาะสมอีกด้วย และเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สนองตอบความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔-๑๒
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓-๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕-๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔-๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑-๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙-๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนยะหาตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่



๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยะหาสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยะลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ และเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะงานที่หลากหลาย เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้อาจจะทำในลักษณะของข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำพันธกิจของแต่ละส่วนราชการมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดหรือเกลี้ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๖ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลยะหาได้จัดทำประชาคมหมู่บ้านทั้ง ๙ หมู่และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน สรุปความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) มีเส้นทางการคมนาคมในเขตพื้นที่เป็นถนน คสล. และถนนหินคลุก โดยผู้บริหารมีนโยบายจะดำเนินการก่อสร้าง และซ่อมแซมถนน คสล. และถนนหินคลุกในทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ และงบประมาณการดำเนินการไม่เพียงพอ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน อาจจะมีบางจุดที่ยังไม่ได้ขยายเขต ปัญหาด้านไฟฟ้าจะเป็นไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะที่ยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. ด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ประชาชนในพื้นที่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ พืชที่ประชาชนในพื้นที่เพาะปลูกเป็นส่วนใหญ่ เช่น ยางพารา ทุเรียน ลองกอง เป็นต้น รายได้ส่วนใหญ่มาจากการเกษตร และลำดับต่อมา คือ อาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไป ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประกอบเกษตรกรรม คือ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตทางการเกษตร และปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเพาะปลูก เป็นต้น จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกรในเขตพื้นที่

๓. ด้านสังคม

จากการสำรวจข้อมูลด้านสาธารณสุข พบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ทำให้ต้องเร่งดำเนินการตามมาตรการ ๕ ป+ ๑ ข และดำเนินการกำจัดยุงลายด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพ่นหมอกควันเพื่อให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน การแจกทรายอะเบท เป็นต้น และประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการร่วมกันป้องกัน เฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก รวมถึงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันโรคไข้เลือดออก อย่างครอบคลุม และถูกวิธี

ปัจจุบันปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคอย่างเข้มงวดจริงจัง คือ โรคอุบัติใหม่ ได้แก่ การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (โรคโควิด ๑๙) ซึ่งเป็นโรคติดต่อที่มีความร้ายแรงซึ่งกำลังแพร่ระบาดทั่วโลก องค์การบริหารส่วนตำบลยะหาในฐานะหน่วยงาน



ภาครัฐระดับท้องถิ่นจึงต้องดำเนินการติดตาม เฝ้าระวัง และป้องกันโรคป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ตามมาตรการของภาครัฐอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับโรคโควิด ๑๙ แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงจริงจัง จากการสำรวจข้อมูลด้านการศึกษา พบว่าประชากรในเขตพื้นที่สามารถอ่านออกเขียนได้เป็นอย่างดี

จากการสำรวจข้อมูลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยอยู่แล้ว เส้นทางจราจรมีไฟฟ้าส่องสว่าง รวมทั้งมีการติดตั้งกระจกโค้งเพื่อลดอุบัติเหตุทางถนนให้กับประชาชนด้วย

จากการสำรวจข้อมูลด้านยาเสพติด ปัญหายาเสพติดในชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสอดส่องดูแลประชาชน รณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับเด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับการเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า และมีพื้นที่เล็กน้อยเป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นที่ลุ่ม เกิดน้ำท่วมขัง จึงส่งผลกระทบต่อพืชผลทางการเกษตรของประชาชนทำให้เกิดการเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ดำเนินโครงการก่อสร้าง,ซ่อมแซมถนนในเขตพื้นที่ เพื่อปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมให้ดีและครอบคลุมยิ่งขึ้น

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และดำเนินการซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณที่ชำรุดเสียหายให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ

๑.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยแหล่งน้ำตามธรรมชาติเพื่อทำเกษตรกรรมทำให้มีแหล่งน้ำไม่เพียงพอ จึงต้องดำเนินการขุดลอกคลอง , ขุดบ่อบาดาล เพิ่มแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร รวมถึงการขยายเขตประปาหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร

๒.๑ ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร และส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ จัดหาตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร และสินค้าของกลุ่มอาชีพ

๒.๓ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตสินค้าทางการเกษตร และส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม และการสาธารณสุข

๓.๑ การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ หรือความรู้ด้านสุขอนามัยต่าง ๆ รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันโรคอย่างทันการณ์ ทัวถึง และเพียงพอต่อความต้องการ

๓.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติม และกำจัดวัชพืช



๔.๒ รณรงค์ให้ความรู้ด้านการจัดการและกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๔.๓ ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหาได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยคำนึงถึงการบูรณาการยุทธศาสตร์ประเทศ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสร้างองค์กรให้มีคุณภาพ เสริมสร้างรายได้ให้กับภาคเกษตรกรรม กระตุ้นเศรษฐกิจ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน ให้สอดคล้องกับ วิถีชีวิต ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อมที่ดี

“ยะหาตำบลเข้มแข็ง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างงาน เพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา พัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง
๔. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๕. ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง และการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ตำบลยะหาเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. ประชาชนอยู่ดีกินดีพึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลยะหาได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลยะหาได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๖. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน

๗. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น

๘. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม



๙. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
๑๐. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
๓. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๔. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
๕. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
๖. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
๗. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของชุมชน
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๔. มลภาวะ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. พัฒนา ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความต้องการประชาชนและความจำเป็นพื้นฐานอย่างครอบคลุม
๒. พัฒนา ปรับปรุง และดูแลรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภค บริโภค ให้เพียงพอ
๓. ส่งเสริม พัฒนาอาชีพให้กับประชาชน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริม พัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
๗. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษา การศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬาและนันทนาการ
๘. พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๙. พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

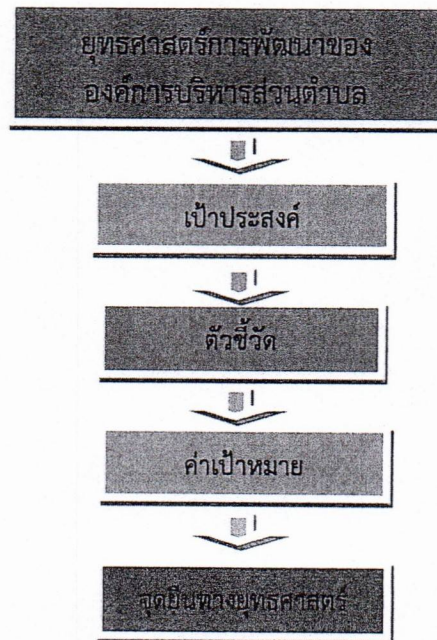
๒. การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน



๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลละหาน ได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลละหาน พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ภายใต้กรอบนโยบาย ทิศทาง แนวทางการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยคำนึงถึงการบูรณาการยุทธศาสตร์ประเทศ นโยบายของนายกรัฐมนตรีองค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหาน

เป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันให้ทราบถึงสถานการณ์การพัฒนาอยู่ ณ จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การ



วิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ด้านสภาพภูมิประเทศ ๑. เขตพื้นที่ตั้งอยู่ติดเขตตำบลตาชี, ตำบลละแอ, ตำบลบาโงยซิแน และตำบลกาตอง อำเภอยะหา จังหวัดยะลา	๑. เนื่องจากเป็นพื้นที่ในเขตอำเภอยะหา ภาพลักษณ์ของตำบลจึงติดกับภาพปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	๑. พื้นที่เขตตำบลยะหาเป็นตำบลที่อยู่ใจกลางอำเภอยะหา จึงเหมาะสมต่อการลงทุนโดยเฉพาะการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	๑. เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๓ ปีที่ผ่านมา
ด้านสภาพภูมิอากาศ ๒. สภาพภูมิอากาศ เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบสูง มีภูเขาสลับซับซ้อนและมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ส่งผลให้มีทรัพยากรและระบบนิเวศที่ดี ปริมาณน้ำฝนเพียงพอตลอดปี	๒. เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบสูง มีภูเขาสลับซับซ้อนและที่ลุ่มบางส่วน ปริมาณน้ำฝนในปีที่ผ่านมามีมาก เกิดปัญหาดินทลายน้ำไหลผ่านพื้นที่ไร่สวนและบ้านเรือนของราษฎร	๒. เมื่อเกิดปัญหาสภาพน้ำท่วมดินทลายไหลผ่านพื้นที่ไร่สวนและบ้านเรือนของราษฎร ทำให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามาให้ความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรในระดับหนึ่ง	๒. เมื่อเกิดปัญหาน้ำท่วมมีน้ำป่าไหลหลาก บ้านเรือนราษฎรมลียึด และสถานที่ราชการพังเสียหาย รวมทั้งพื้นที่ไร่สวน เส้นทางคมนาคมขาดการติดต่อหลายสายในเขตตำบล ทำให้การช่วยเหลือค่อนข้างเกิดอุปสรรค และช่วยเหลือได้ไม่ทั่วถึง
ด้านอาชีพ ๓. อาชีพส่วนใหญ่ของประชาชน คือ การทำสวนยางพารา	๓. เนื่องจากอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีปริมาณฝนตกชุกตลอดปี ทำให้เกษตรกรในพื้นที่มีรายได้จากการทำสวนยางพาราน้อย	๓. เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบสูง มีภูเขาสลับซับซ้อนและมีแหล่งน้ำธรรมชาติ จึงเหมาะสมต่อการลงทุน โดยเฉพาะการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะยางพารา	๓. เนื่องจากเกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกษตรกรเกิดความหวาดกลัว เนื่องจากต้องกรีดยางในช่วงเช้า จึงต้องออกไปประกอบอาชีพในช่วงสายแทน รายได้ของเกษตรกรจึงลดน้อยลงกว่าปกติ
ด้านผลผลิตทางการเกษตร ๔. ผลผลิตทางการเกษตร เช่น ลองกอง ทุเรียน เงาะ ฯลฯ มีความอุดมสมบูรณ์	๔. ผลผลิตทางการเกษตรมีปริมาณมาก ราคาผลผลิตจึงตกต่ำ	๔. ผลผลิตทางการเกษตรมีปริมาณมาก หากมีการแปรรูปผลผลิตนั้น จะช่วยให้ราคาผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น	๔. ขาดเทคโนโลยีในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และมีพ่อค้าคนกลางเป็นนายหน้ารับซื้อและกดราคาสินค้าให้ต่ำลง



ด้านการศึกษา ๕. ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จึงให้ความสำคัญกับการเรียนด้านศาสนา ดังนั้นจึงมีบุคลากรผู้มีความรู้ทางศาสนาอยู่เป็นจำนวนมาก	๕. เมื่อประชาชนให้ความสำคัญกับการเรียนศาสนาเป็นอันดับหนึ่ง และให้ความสำคัญกับการเรียนสายสามัญ เป็นอันดับรอง	๕. เมื่อประชาชนมีความรู้ด้านศาสนาเป็นมากขึ้น จึงควรปรับปรุง และพัฒนาการเรียนรู้ เช่น สถาบันทางการศึกษาในตำบลให้มีคุณภาพมากกว่าเดิม และเปิดกว้างในการเรียนการสอน	๕. ขาดแคลนแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสถาบันทางการศึกษา
--	---	---	---

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง
 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ปัญหา/ความต้องการของประชาชน	สภาพปัญหา/กลุ่มและพื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ - ผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้คุณภาพ/ราคาตกต่ำ - ประชาชนมีรายได้น้อย - กลุ่มอาชีพไม่มีเงินทุนในการดำเนินการ - การว่างงานของประชาชน	- ผลผลิตผลไม้และยางพาราไม่มีคุณภาพ ส่งผลให้ขายได้ราคาต่ำ - ประชาชนในตำบลขาดความกระตือรือร้นที่พัฒนาอาชีพเสริม - กลุ่มอาชีพไม่มีเงินทุนเพื่อประกอบกิจกรรมของกลุ่ม - เยาวชน/ประชาชนไม่มีงานทำเนื่องจากผู้ว่างงานที่ไร้ฝีมือไม่มีการฝึกอาชีพ	- ในอนาคตผลผลิตทางการเกษตรดังกล่าวมีคุณภาพ - ประชาชนในตำบลมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต - กลุ่มอาชีพในตำบลไม่เข้มแข็ง - ประชาชนในพื้นที่ที่มีการฝึกอาชีพ มีงานทำ และมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ปัญหาด้านสังคม - การบริการและการให้ความรู้ของรัฐ - การแพร่ระบาดของยาเสพติด - ความสงบเรียบร้อย	- ประชาชนขาดความรู้/ความเข้าใจนโยบายของรัฐ - เยาวชนติดยาเสพติดในอัตราที่เพิ่มขึ้น - ประชาชนในพื้นที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	- ประชาชนได้รับข่าวสาร/ความรู้เพิ่มขึ้น - ยาเสพติดลดลง - มีความสงบเรียบร้อยเพิ่มขึ้น
๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน - การคมนาคม - น้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ - ขาดไฟฟ้าสาธารณะ(ไฟถนน) - คูระบายน้ำตันขึ้น - ไม่มีฝายเก็บกักน้ำ/ฝายน้ำล้น	- ถนนในพื้นที่ยังไม่ได้มาตรฐาน - น้ำประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอและไม่สะอาด - บางหมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ - ในฤดูฝนเกิดน้ำท่วมขังเพราะไม่มีการ	- ประชาชนสัญจรได้สะดวก - มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคทั่วถึง - มีแสงสว่างทั้งถึงทุกหมู่บ้าน - การระบายน้ำมีความสะดวกสามารถ ใช้เพื่อการเกษตร - มีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอ



ปัญหา/ความต้องการของประชาชน	สภาพปัญหา/กลุ่มและพื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
	ขาดลอก - ขาดฝ่ายเก็บกักน้ำในการทำ การเกษตร	
๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข - การใช้ยาไม่ถูกวิธี - ผู้สูงอายุขาดการดูแลสุขภาพ - เด็กขาดสารอาหาร - สถานีนอนามัยขาดอุปกรณ์ - ไม่มีสวนสมุนไพรและ ข้อเสนอแนะ ในการใช้ยาสมุนไพร ที่ถูกต้อง - แหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายไม่ได้ รับการทำลาย - บ้านเรือนสกปรกไม่เป็น ระเบียบ - สถานที่ออกกำลังกายไม่ได้ มาตรฐานและไม่เพียงพอ	- ชาวบ้านไม่สนใจวิธีการใช้ยา - บุตรหลานไม่ใส่ใจสุขภาพผู้สูงอายุ - เด็กบริโภคอาหารไม่ถูกหลัก โภชนาการ - ไม่มีเครื่องมือตรวจหาระดับน้ำตาลใน เลือด - ขาดห้องฉุกเฉินสำหรับผู้ป่วยที่ไม่ สามารถขึ้นบันไดสถานีนอนามัย - ไม่มีสวนสมุนไพร ไม่มีการแนะนำ และ สาธิตการใช้ยาสมุนไพรที่ถูกต้อง - ชาวบ้านไม่สนใจทำลายแหล่ง เพาะพันธุ์ยุง - ชาวบ้านไม่สนใจทำความสะอาด บริเวณบ้านและในบ้านเรือน - ขาดสถานที่ออกกำลังกายที่ได้ มาตรฐาน	- ประชาชนเข้าใจการใช้ยา - ผู้สูงอายุได้รับการดูแลสุขภาพ - เด็กมีพลานามัยดีขึ้น - สุขภาพประชาชนดีขึ้น - การใช้ยาสมุนไพรมากขึ้น - โรคการแพร่ระบาดจากยุงหมด ไป - ชุมชนมีความเรียบร้อยขึ้น - จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่ มีมาตรฐาน
๕. ปัญหาด้านการเมืองการ บริหาร - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการของ อบต. - องค์กรต่างๆ ในตำบลยังไม่ เข้มแข็ง - ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร จัดการ	- ประชาชนในตำบลขาดความรู้ความ เข้าใจ ในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง - การบริหารจัดการขององค์กรในชุมชน ไม่อาจเป็นแกนหลักที่มั่นคงของสังคมได้ - การบริหารและพัฒนา อบต. ไม่มี ทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจนไม่ สามารถสนอง ตอบความต้องการของ ประชาชน	- การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ - องค์กรในชุมชนเข้มแข็งขึ้น - อบต.สามารถสนองตอบความ ต้องการของประชาชนได้
๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ประชาชนมีการศึกษาดำกว่า เกณฑ์	- ประชาชนประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ และบางส่วนมีค่านิยมไม่ส่งบุตรหลาน เรียนหนังสือ	- เยาวชน/ประชาชนมีการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น - โรงเรียนตาดีกามีเงินทุนในการ



ปัญหา/ความต้องการของประชาชน	สภาพปัญหา/กลุ่มและพื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
- โรงเรียนตาดีกาไม่มีเงินทุนดำเนินการ	- โรงเรียนตาดีกาขาดแคลนเงินทุนในการดำเนินการ	ดำเนินการอย่างเพียงพอ

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร มีเส้นทางคมนาคมสายหลักสองเส้นทางตัดผ่านและมีขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด

๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ

๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่

๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย

๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข โภค และสาธารณสุขการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๕. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค

๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม

๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น



๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น
นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา มีดังนี้

๑. จัดให้มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
๒. จัดโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ของทางราชการ
๓. ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อจะได้ปฏิบัติราชการได้เต็มกำลังความสามารถ

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strenghts : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มีความสมานฉันท์ มีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลยะหาสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหอนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหอน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษา ก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหอน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๕))
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(๑๕))
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) และมาตรา ๑๖(๒๙))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) และ (มาตรา ๑๖(๒๕))
๔. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
๘. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและสาธารณะสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
๙. รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗(๑/๑))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๖))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))



๓. การดูแลและรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๓. การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
๔. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖(๑๕))

๕. ประสานกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖, หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากที่ได้วิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม การบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๓. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และการกีฬา
๒. ด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรปกครองส่วนตำบลยะหา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๘
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๕
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๔

ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๗๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๗ อัตรา

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันมีข้อมูล ดังนี้

การเปรียบเทียบ อบท. ที่อยู่ในกลุ่ม/หรือขนาดเดียวกัน หรือ Benchmarking

ชื่อ อบท.	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘	ค่าใช้จ่าย ม. ๓๕	ส่วน ราชการ	อัตรากำลัง				
				พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
๑. อบต.ยะหา	๗๒,๒๕๐,๐๐๐	๒๒,๒๑๙,๑๔๘	๕	๓๓	-	๑๓	๓๖	๘๒
๒. อบต.กาตอง	๕๒,๙๒๐,๐๐๐	๑๐,๙๖๘,๙๐๗	๕	๒๒	๑	๑	๒๐	๔๔
๓. อบต.ตาชี	๒๔,๕๐๐,๐๐๐	๑๐,๑๕๙,๐๐๐	๔	๑๖	-	๒	๖	๒๔



สรุป จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับ อปท.ข้างเคียง (Benchmarking) ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามตารางข้อมูลข้างต้น จะพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วน

๘.๑ โครงสร้าง

จากองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานรายงานผลการปฏิบัติตามมติสภา ๑.๖ งานส่งเสริมทางการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานรายงานผลการปฏิบัติตามมติสภา ๑.๖ งานส่งเสริมทางการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <u>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <u>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานบริการสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด	<u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานบริการสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<u>๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <u>๔.๔ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <u>๔.๖ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยแล่น้ำเสีย ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารการศึกษา <u>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการเด็กและเยาวชน <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<u>๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <u>๔.๔ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <u>๔.๖ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยแล่น้ำเสีย ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารการศึกษา <u>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการเด็กและเยาวชน <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย ส่วนราชการ จำนวน ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและหน่วยตรวจสอบภายใน การพิจารณากำหนดอัตรากำลังในส่วนราชการให้พิจารณาจากปริมาณงานว่ามีความต้องการกำหนดตำแหน่งใดบ้างในระยะเวลา ๓ ปี ตามภารกิจงานของส่วนราชการ โดยให้คำนึงถึงกรอบอัตรากำลังเดิมประกอบด้วย ซึ่งต้องคำนวณปริมาณงานให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งว่าต้องการตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ซึ่งมีวิธีการคิดปริมาณงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ โดยนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ทั้งนี้การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๘ งาน และมีการกำหนดอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๑ งานบริหารทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.

จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

- ภารโรง (ทั่วไป)

จำนวน ๑ อัตรา



- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน กำหนดตำแหน่ง
 - นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
 - นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานส่งเสริมทางการเกษตร
- ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
 - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ สำนักปลัด อบต. มีความต้องการกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) โดยคงกรอบอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตราตำแหน่งเดิม

๒. กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สินหนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

- กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.๑ งานการเงิน กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒.๒ งานบัญชี
 - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา



๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

ทั้งนี้ กองคลังมีความต้องการกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) โดยคงกรอบอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตราตำแหน่งเดิม

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้ กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๑ งานก่อสร้าง

- | | |
|---|---------------|
| - นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา ปง./ชง | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| - สถาปนิก ปก./ชก. (ยุบเลิก) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------|---------------|

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| - คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.๔ งานผังเมือง

ทั้งนี้ กองช่าง มีความต้องการกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) และยุบเลิกตำแหน่งจำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง สถาปนิก (ปก./ชก.)

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรค งานบริการสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้ กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา



๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- | | | |
|--|---------|---------------|
| - นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ตามภารกิจ) | | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน (ทั่วไป) | | จำนวน ๒ อัตรา |

๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๔ งานควบคุมโรค

๔.๕ งานรักษาความสะอาด

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | จำนวน ๔ อัตรา |
| - คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |

ทั้งนี้ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) โดยคงกรอบอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตราตำแหน่งเดิม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา

- | | | |
|------------------------------|---------|---------------|
| - นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |

๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|---|-----------------------|
| - หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา (นักสันทนากการ) ขพ. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักสันทนากการ | ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา |

๕.๒.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | จำนวน ๒ อัตรา |



- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา
- การโรง (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) โดยคงกรอบอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตราตำแหน่งเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								ว่าง
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๖	๔	๖	๖	-	+๒	-	ว่าง ๔
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๓	๕	๕	-	+๒	-	ว่าง ๒
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สถาปนิก ปก./ชก.	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ยุบเลิก
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๐	๐	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	ว่าง ๒
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง ๑
คนงานประจำรถขยะ	๗	๗	๑๐	๑๐	-	+๓	-	ว่าง ๔
คนงาน	๒	๑	๒	๒	-	+๑	-	ว่าง ๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา นักสันทนากการ (ขพ.)	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันหนนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบาโต								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๘๐	๗๐	๘๓	๘๓		+๑๔ -๑	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งคาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๔๙,๐๑๐
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๒๔๐	๕๓,๒๓๐
สำนักปลัด อบต.																			
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ต้น	๑	๐	๕๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	ว่างเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๘๗,๑๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	ว่างใหม่
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๗,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๔,๒๘๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๔๐,๙๐๐
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๘๗,๑๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๐,๓๖๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๒,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																			
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๑๕,๐๐๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๑,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๔	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๙,๐๐๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๙,๐๐๐
๑๖-๒๑	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง ๔
กองคลัง																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	อ.ต้น	๑	๐	๕๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	ว่างเดิม
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๔๐,๒๖๐
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๗,๕๒๐
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	๑	๑	-	+	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่าง
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙,๕๘๐
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๒,๗๘๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘)



ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งคาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																			
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๑๕,๗๕๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๓,๐๙๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๓,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๖๐๐	๕,๖๖๔	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๕,๕๘๔	๑๓,๖๑๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๒-๓๖	คนงาน	-	๕	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๒	๐	-	-	-	๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	ว่าง ๒
กองช่าง																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อ.ต้น	๑	-	๔๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๔๕๘,๘๘๐	๔๘๖,๑๒๐	๕๑๓,๓๖๐	ว่างเดิม
๓๘	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๙	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๔๔๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๙,๑๒๐	๓๘๓,๕๒๐	๓๗,๒๑๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๒,๒๑๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๒	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๔๕	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ต้น	๑	-	๔๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๔๕๘,๘๘๐	๔๘๖,๑๒๐	๕๑๓,๓๖๐	ว่างเดิม
๔๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๘,๕๖๐
๔๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	ว่างเดิม
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๓,๘๐๐	๒๔,๗๓๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																			
๔๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	๑	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๐-๕๓	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕-๖๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๑๐	๑๐	-	-	-	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘)



ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งคาด ว่าต้องใช้ในระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๖๕-๖๖	คนงาน	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๒	๒	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม ๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
๖๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๓๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๒,๘๔๐	๗๑๒,๘๔๐	๗๕๒,๓๒๐	๔๘,๒๐๐
๖๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	๔๐,๒๖๐	
๖๙	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา (นักสันทนาการ)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม	
๗๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๕๘๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๓,๑๖๐	๒๐,๔๐๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๐๘,๐๔๐	๖๒๘,๔๔๐	๔๘,๗๔๐	
๗๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๘๗,๑๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๔๘๐	๓๘๗,๑๘๐	๔๑๔,๖๖๐	๔๔๒,๑๔๐	ว่างเต็ม	
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๑๘,๔๘๐	
๗๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบาโด																			
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว							
๗๕	ครู	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ว่างเต็ม)							
๗๖	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ว่างเต็ม	
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																			
	นางสาวมาลี นีละ จ๊ะหม๊ะ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น							
	นางสาวนุรไอ นุเตะ	-	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๙,๗๖๐	๑๒๔,๖๐๐	๑๒๙,๖๐๐	จ่ายจากรายได้	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๘๐-๘๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
๘๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากรายได้	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๘๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม	
(๔)	รวม									๐	(+๑)	๐	๐	๑,๓๙๕,๘๐๐	๑,๐๑๐,๙๕๔	๑๖,๙๙๙,๑๐๐	๑๘,๔๖๖,๙๐๐	๑๙,๐๗๕,๘๔๔		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๕๔๓,๕๑๔	๒,๗๗๙,๕๓๙	๒,๘๖๑,๓๗๗		



ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งคาด ว่าต้องใช้ในระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๙,๕๔๓,๒๑๕	๒๑,๒๗๑,๕๓๕	๒๑,๙๓๗,๒๒๑	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖,๙๓	๒๙,๕๔	๒๔,๖๑	



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่งหรือกิจการสถานูปบลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๓๒,๒๕๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓/๕,๘๖๒,๕๐๐ บาท $(๓๒,๒๕๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๒,๒๕๐,๐๐๐ = ๓/๕,๘๖๒,๕๐๐$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓/๕,๘๖๒,๕๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓/๕,๖๕๕,๖๒๕ บาท $(๓/๕,๘๖๒,๕๐๐ \times ๕\%) + ๓/๕,๘๖๒,๕๐๐ = (๓/๕,๖๕๕,๖๒๕)$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนรายการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๔/ว๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

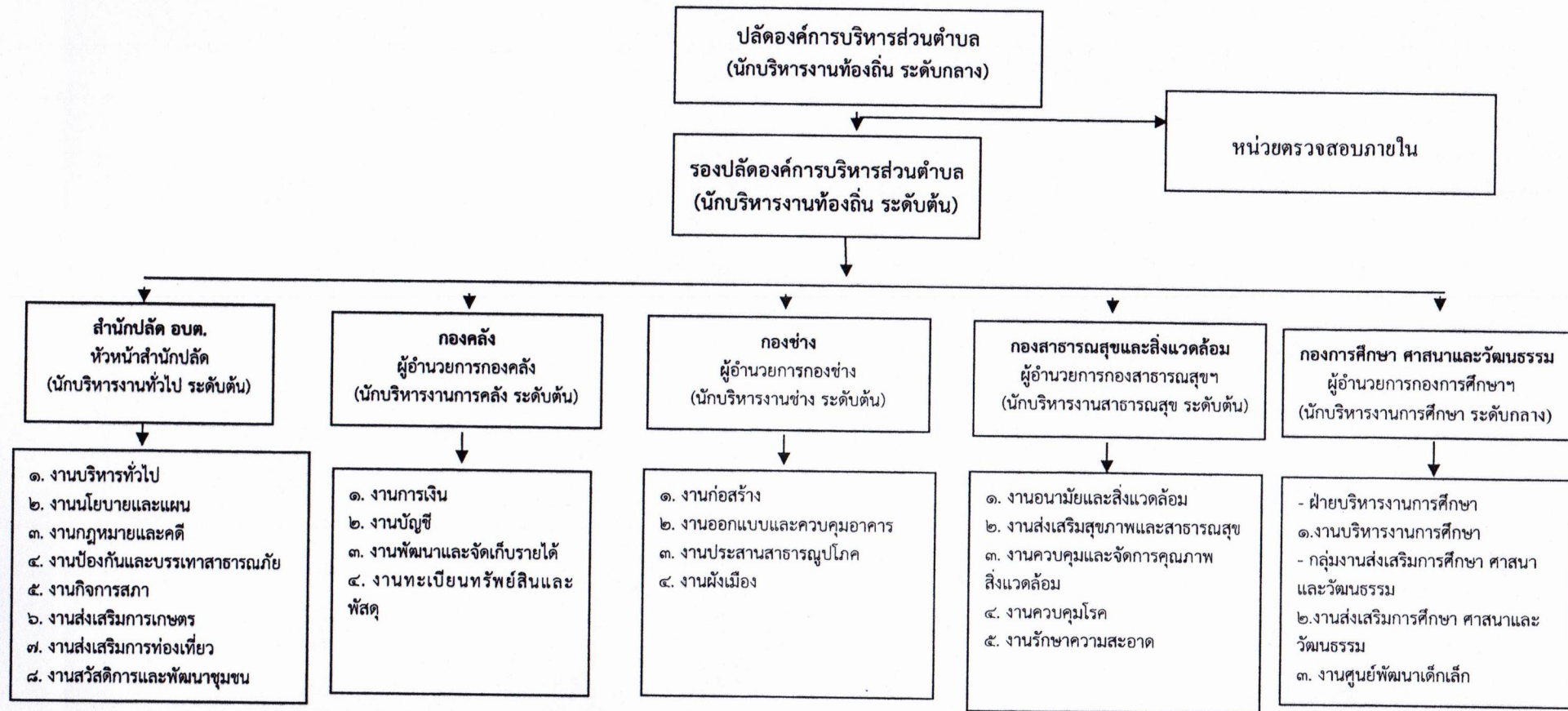
*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

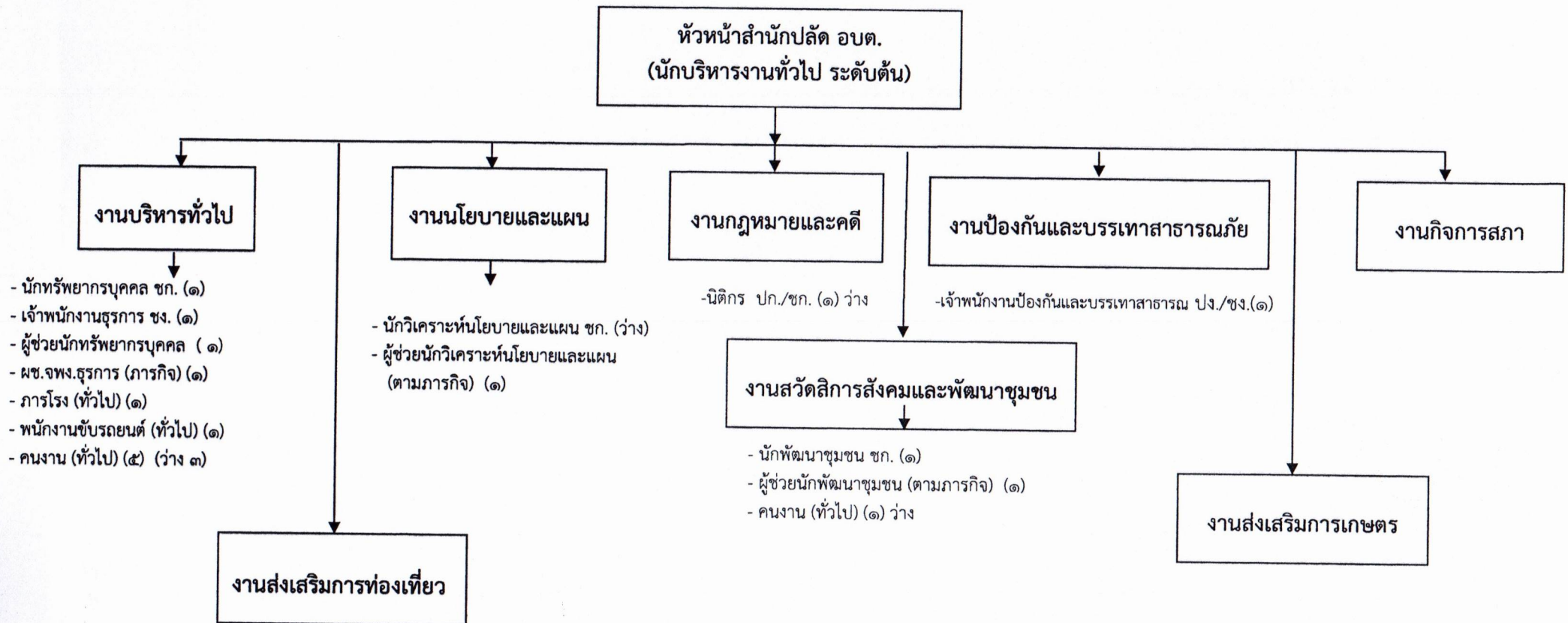


ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (ค.ศ.๒)	ครู (ค.ศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๐	๑	๑	๐	๑	๑ (๕)	-(๑)	-(๑)	๕ (๕)	๑ (๖)	๐	๖ (๗)	๑ (๔)	- (๑)	๑ (๑)	๑๒ (๑๓)	๒๒ (๓๖)	๔๙ (๘๓)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘)



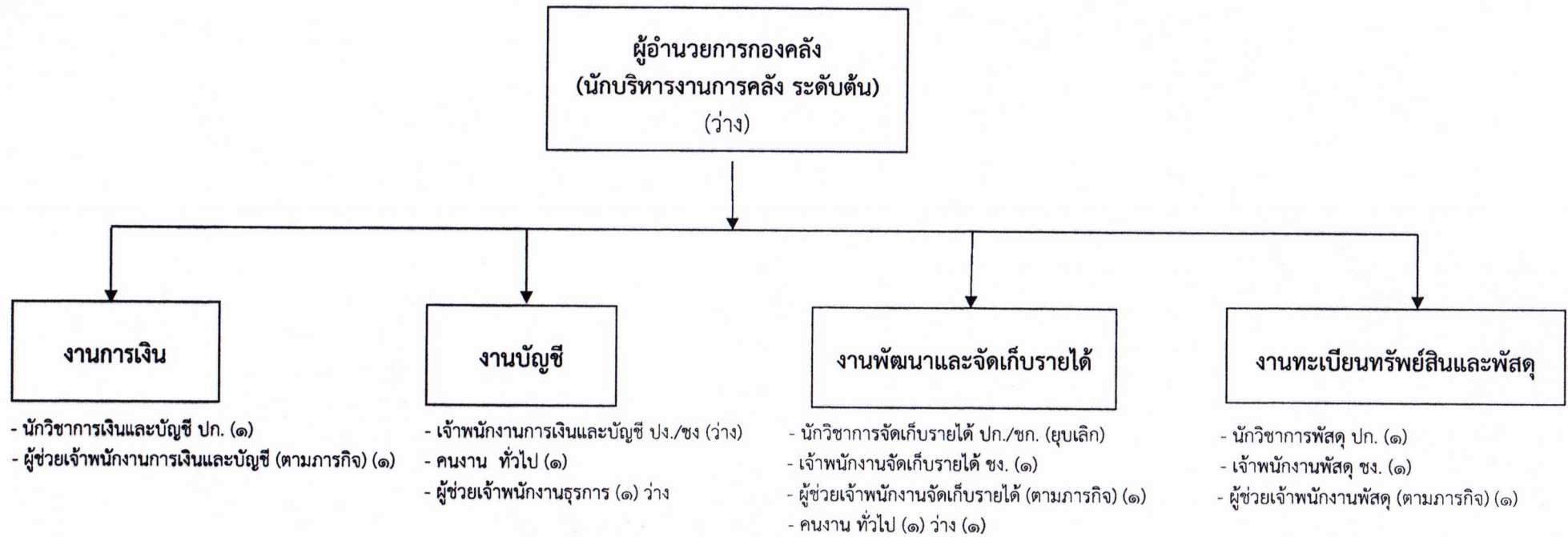
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๐	- (๑)	๐	๐	๒ (๒)	๐	๐	๑	๑	๔	๔ (๔)	๑๒ (๑๔)



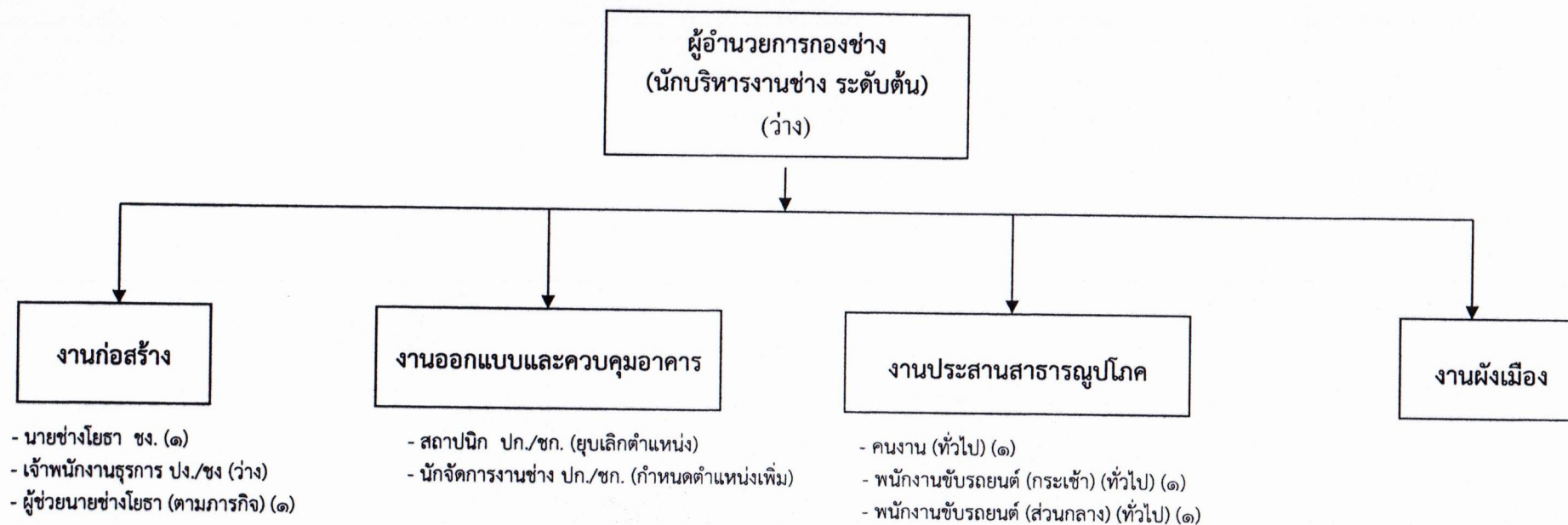
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๐	(๑)	๐	๐	๑	๑	๐	๒	(๑)	๐	๓ (๑)	๒ (๑)	๙ (๔)



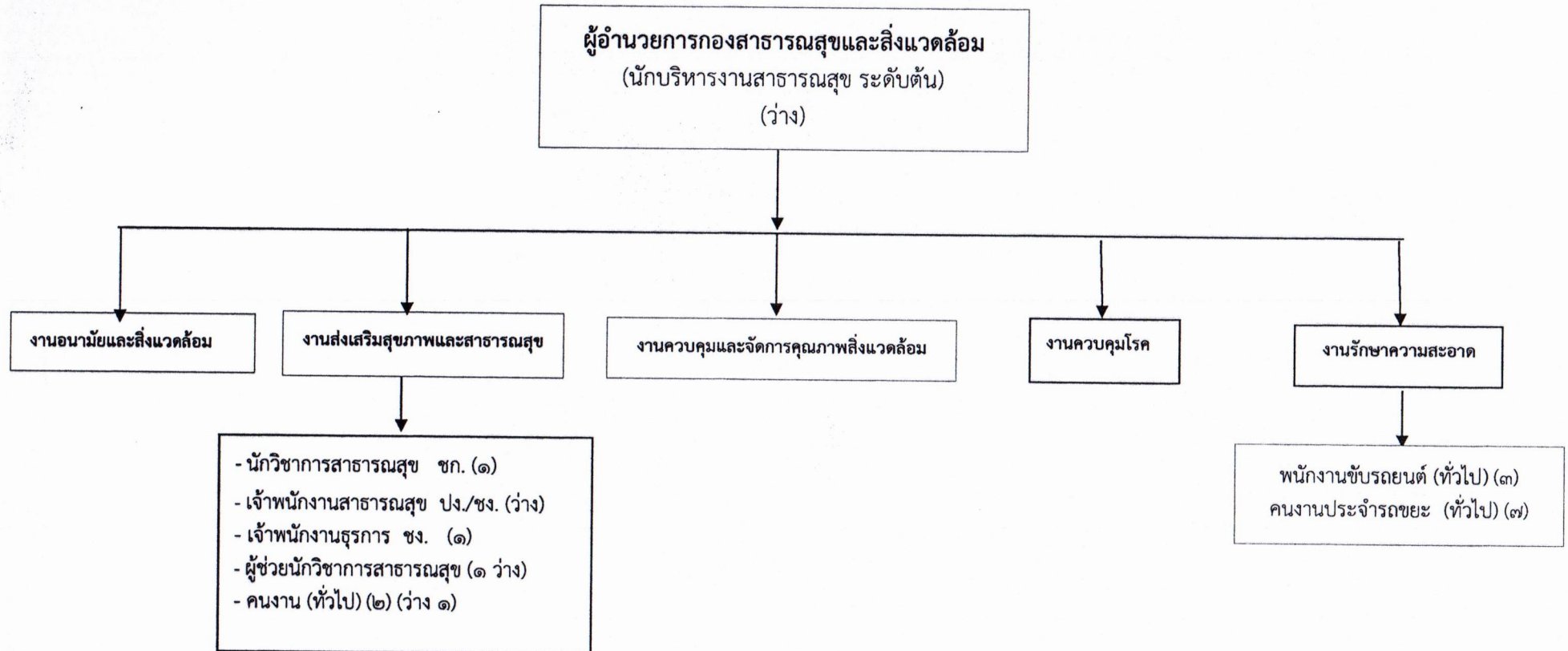
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๐	(๑)	๐	๐	๐	(+๑) (-๑)	๐	๑	(๑)	๐	๑	๓	๕ (๘)



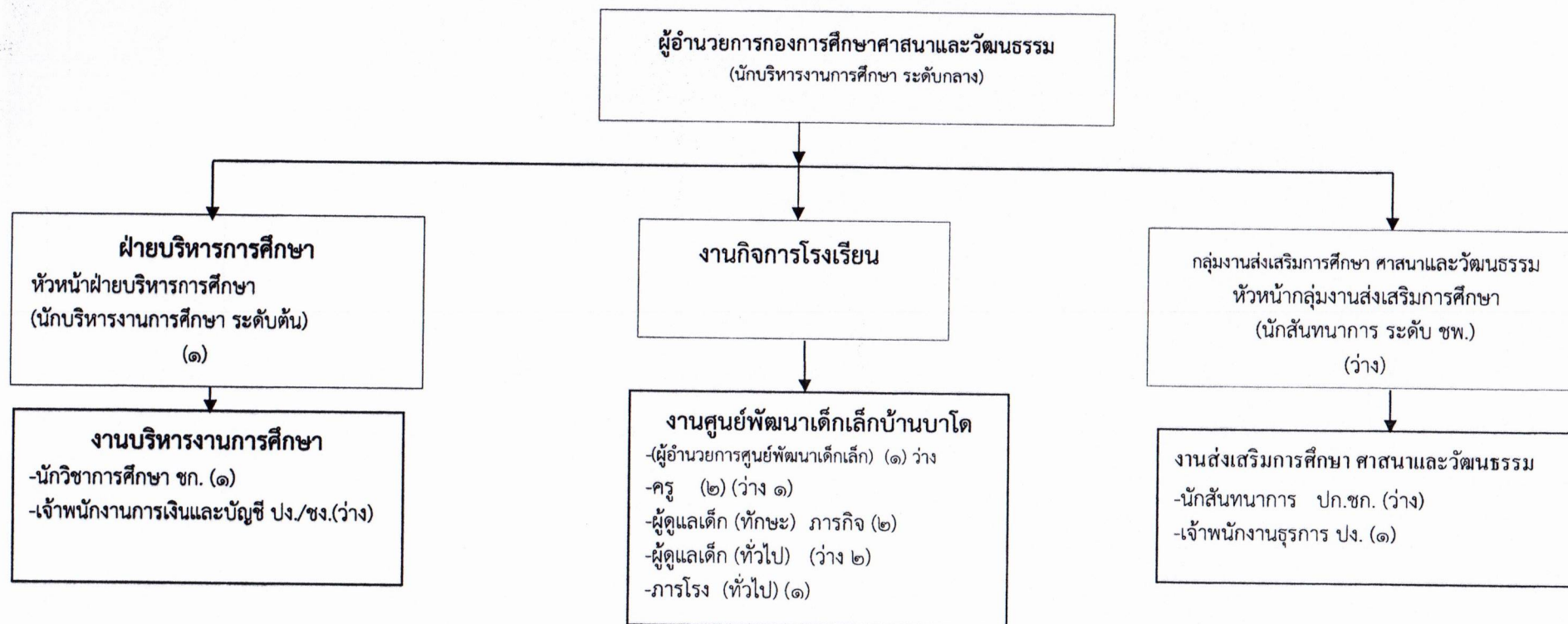
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๐	(๑)	๐	๐	๑	๐	๐	๑	(๑)	๐	๐	๑๑ (๑)	๑๓ (๓)



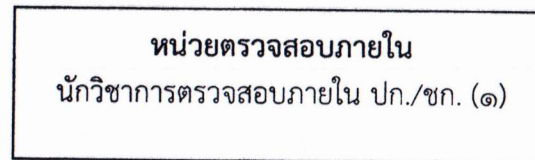
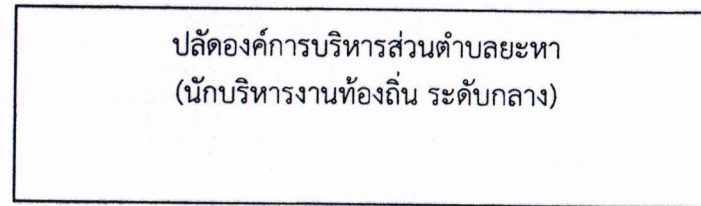
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๑	๑	(๑)	๐	๑	(๑)	๐	๐	๑ (๑)	๑ (๑)	๒	๑ (๒)	๘ (๖)



โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๑)	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๑)



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายมะตอเฮ บากา	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒) ๓๑,๒๐๐ (๒,๖๐๐x๑๒)	๗๘๗,๓๒๐
๒	นายรังสิมันต์ ดีแม	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๖,๐๘๐ (๑,๓๔๐x๑๒)	๖๙๖,๘๔๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐ ว่างเดิม
๔	-ว่าง-	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๕	นางสาวชนัญชิตา ฉันทา	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	-	๓,๗๒๐ (๓๑๐x๑๒)	๕๓๕,๐๘๐
๖	นางสาวอรุมา สมะแอ	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐x๑๒)	๔๙๖,๕๖๐
๗	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๘	นางสาวอาทิตย์ หวังกะจิ	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๙	นางสาวณัฐพัชร์ โฆษิตโกคินัน	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๔๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	๑๙,๕๖๐ (๑,๖๓๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)													
๑๐	นายมะลับริ มะลิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๒,๗๖๐ (๒๐,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๔๒,๗๖๐	
๑๑	นางสาวเจ๊ะอารีสา ตือราฮิง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๑๔,๙๒๐ (๑๗,๙๑๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๙๒๐	
๑๓	นายมุฮัมมัดอิรฟานด์ อาลี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๔	นางสาวรุฮานา บาเย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๖๒,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๔	นายอนันต์ เจ๊ะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายอับดุลรอแม ทากือแน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นางสาวฟาเดียร์ ลาบู	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายอับดุลฮาเล็ง มาสอ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘-๒๑	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	๓๒๔,๐๐๐ (ว่าง ๔)	
กองคลัง													
๒๒	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐ ว่างเดิม	
๒๓	นายแวซิม แวซือแม	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐x๑๒)	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐x๑๒)	๕๐๐,๕๒๐	
๒๔	นางสาวชรินทร์ เลื่อนแก้ว	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๖	นางเจียรธานี เจ๊ะแม	ปวส.(การบัญชี)	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๒๗	นางสายฝน หนูคง	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๙๙,๗๒๐ (๓๐,๓๑๐x๑๒)	-	๖,๑๒๐ (๕๑๐x๑๒)	๔๐๕,๘๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๒๘	นางขามิลา แดวอสนุง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี	-	๑๘๙,๐๐๐ (๑๕,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๐๐๐
๒๙	นางสาวอาสือมาโต๊ะรามัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	๑๘,๑๒๐ (๑,๕๑๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
๓๐	นางสาวมายมูเนาะ โต๊ะโย๊ะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๑๐x๑๒)	-	๑๑,๘๘๐ (๙๙๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
๓๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	นางสาวกาสิมมาวดี สะมะแอ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวนุรมี หากือแน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวฮามิดะ อาแว	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕-๓๖	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม ๒
กองช่าง												
๓๗	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักนัการบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักนัการบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐ ว่างเดิม



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๘	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	-	๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๔,๓๒๐	-	-	๓๕๔,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๓๙	นายคณิศร ดอนละ	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๔๖,๕๒๐ (๓๗,๒๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๖,๕๒๐
๔๐	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๔๑	นายสุวิทย์ ดอนละ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๖,๕๒๐ (๑๒,๒๑๐x๑๒)	-	๒๔,๕๒๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๗๐,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๒	นายอตุลย์ เจ๊ะ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒))	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายอิสมาแอ อาแด	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายอุซัยห์ ทากือแน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๔๕	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นัก บริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๖	นางสาวรอยะห์ บือสุ	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	๖,๘๘๘ (๕๗๔x๑๒)	๓๗๖,๓๖๘
๔๗	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๔๘	นางสาวอายนิง สาเฮาะ	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๙	นางสาวนุรธิดา อาบุญ		-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	นายอัฟฟา สะมะแอ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายตัลมีซี อาแด้	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒-๕๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	๒๑๖,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒x๒)	-	-	ว่างเดิม (๒) ๒๑๖,๐๐๐
๕๔	-ว่าง-		-	คนงานประจำรถขยะ-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-				ว่างเดิม
๕๕	นายอาดัม สาแมหาดี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายกรมารัฐมน ลำมือเดาะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายอภิชาติ หมุกรอด	ปวส. (ช่างยนต์)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายสาการิยา สาและอะบอ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายมะรุติง อาแด้	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายมุฮัมมัดรุคิน ลำมือเดาะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายอาฮามะ ยูโซ๊ะ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ-	-	-	คนงานประจำรถขยะ-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๒-๖๔	-ว่าง-		-	คณงานประจำรถขยะ-	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๒๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒x๓)			ว่างเดิม(๓)
๖๕	นางสาวอาศินา หารงศ์	ปริญญาตรี	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๖	-ว่าง-	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๖๗	นางสาวทัศนีย์ ทยะมิม	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๑๒,๘๐๐
๖๘	นางมีนา ยุเหล	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๕๐๑,๑๒๐
๖๙	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา (นักสันทนการ)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา (นักสันทนการ)	ชพ.	๐	๐	๐	๐ ว่างเดิม
๗๐	นางสาวลีลา แบลือแบ	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๘๔,๘๘๐ (๔๘,๗๔๐x๑๒)	-	๑๑,๖๔๐ (๙๗๐x๑๒)	๕๙๖,๕๒๐
๗๑	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก	๔๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๗๒	นางอศลา บุญทวี	ปริญญาโท	๔๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
๗๓	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๖-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๒๐๐ ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโ												
๗๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๕	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๗	ครู	คศ.๑	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๗	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ว่างเดิม			



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗๖	นางสาวได้อิหมะ เจ๊ะนิ	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๘	ครู	คศ.๑	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๘	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๗๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูช่วย(มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูช่วย(มีคุณวุฒิ)	-		-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๘												
๗๙												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘๐	นายมุฮำหมัดนูรดิน มะลี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐
๘๑	นางสาวอาซานะห์ มานะ	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐
๘๒	นายอุทฟี แวกาเดร์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๘๓	-ว่าง-	-	๔๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๔๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐		-	๓๕,๕๓๒๐ ว่างเดิม



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลละหา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลละหา ยังตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลละหา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป สำหรับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีหลากหลายวิธี เช่น

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรให้สังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลละหาเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการ



ประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ผนวก ก

การวิเคราะห์ปริมาณงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

(เอกสารหมายเลข ๑ - ๕)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

โทร.๐-๗๓๒๙-๑๔๓๔

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล แผนเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล			อัตรากำลังพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรากำลัง หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)		
๑	กองช่าง งานก่อสร้าง	นักจัดการงานช่าง ๔๖-๓-๐๕-๓๗/๐๗-๐๐๑	๑	เพื่อให้การบริหารงานของกองช่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงขอحددตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง	๘๓/๑๘	๔/๑	๒/๑	- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๓/๑๓	- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑/๑	ไม่อยู่ (กำหนดเพิ่ม)	
๒	กองช่าง งานออกแบบควบคุม อาคาร	สถาปนิก ๔๖-๓-๐๕-๓๗/๐๒-๐๐๑	๑	เนื่องจากไม่มีผู้มาบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งนี้ และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง สถาปนิก ปก/ชก				- พนักงานจ้างทั่วไป ๓๖/๑๓	- พนักงานจ้างทั่วไป ๓/๓	อยู่ (ยุบเลิกตำแหน่ง)	

(ลงชื่อ).....

(นายมะตอเฮ บากา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

(ลงชื่อ).....

(นายอุมา สะมะแอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ พนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบอัตราตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ว่าง	-	-	
๔	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ว่าง	-	-	
๖	๔๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๔๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบอัตราตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	ว่าง	-	-	
๕	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	

๓) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบอัตราตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ว่าง	-	-	
๒	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	ว่าง	-	-	
๔	๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง ปก./ชก	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	+๑	
๕	๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก ปก./ชก.	ว่าง	ยุบเลิก ตำแหน่ง	-๑	

๔) ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตราตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ว่าง	-	-	
๒	๔๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	ว่าง			
๔	๔๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	

๕) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบอัตราตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๔๖-๓-๐๘-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	-	-	
๖		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	-	-	รอรับการจัดสรร ตำแหน่งจาก สด.
๗	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๗	ครู คศ. ๒	ว่าง	-	-	
๘	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๘	ครู คศ. ๑	ไม่ว่าง	-	-	

๖) ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตราตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นายมะตอเฮ บากา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

บัญชีแสดงรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอติอระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)	
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน(บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน องค์การบริหารส่วน ตำบล	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
๗๒,๒๕๐,๐๐๐	๘๔,๙๑๐,๗๐๐	๑๒,๖๖๐,๗๐๐	๑๔.๙๑	๑๐,๖๕๘,๙๒๐	๑๒.๕๕	-	-	๕,๔๔๐,๕๙๖	๖.๔๐	๔,๒๘๑,๖๘๘	๒๐,๓๘๑,๒๐๔	๒๔.๐๐	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายมะตอเฮ บากา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑

สังกัดกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	ศึกษา วิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆ เช่น การ ออกแบบทางด้านช่าง การคำนวณ ทางด้านช่าง การวางโครงการก่อสร้าง การสำรวจและรังวัดที่ดิน เพื่อให้เป็นไป ตามบทบัญญัติของกฎหมายกำหนด	๒,๔๐๐	๖	๑๔,๔๘๐	๐.๑๗
๒	ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาในงานด้านการช่างต่างๆ เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ทางเท้า แหล่งน้ำสาธารณะ ประปาท้องถิ่น ไฟฟ้าสาธารณะ อาคาร สิ่งก่อสร้าง และ สิ่งสาธารณประโยชน์อื่นๆ เพื่อให้เป็นไป ตามบทบัญญัติของกฎหมายและสามารถ ใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓,๖๐๐	๒๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๖
๓.	ดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ ถูกต้องตามหลักวิชาการช่างต่าง ๆ และ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานรวดเร็วและสามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘
๔.	วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วม ดำเนินการวางแผนการจัดการงานช่าง การทำงานของหน่วยงานหรือส่วน ราชการหรือโครงการ เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	๙๖๐	๒๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑

สังกัดกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๕	ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ตอบปัญหา เกี่ยวกับงานด้านช่างต่างๆ ในความ รับผิดชอบระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อให้ได้รับข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์และถูกต้องตามข้อเท็จจริง	๑๘๐	๑๕	๒,๗๐๐	๐.๐๓
๖	อบรมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ และ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานด้าน การช่างต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจที่ถูกต้องในงานด้านการช่าง	๓๖๐	๑๕	๕,๔๐๐	๐.๐๖
๗	วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาปัญหาที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง วิเคราะห์รายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือรายงานการรวบรวมข้อมูลด้านการ ช่างต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	๗๒๐	๑๕	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๘	กำกับดูแล ประเมินผลการดำเนินงาน โครงการต่างๆ เพื่อให้ทราบผลการ ดำเนินงานและนำมาแก้ไขปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพ	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑
๙	ส่งเสริม ควบคุม กำกับ พัฒนามาตรฐาน การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการควบคุม อาคาร การก่อสร้าง การใช้ที่ดิน และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การ จัดการงานด้านการช่างต่างๆ เป็นไปตาม กฎหมายที่กำหนด	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑

เอกสารหมายเลข ๔

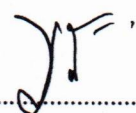
บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑

สังกัดกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑๐	ประสานการทำงานด้านจัดการงานช่าง ร่วมกัน โดยมีบทบาทในการให้ความ คิดเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิก ในทีมงานหรือหน่วยงานหรือส่วน ราชการอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและ ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๑๑	ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นด้าน จัดการงานช่างแก่สมาชิกทีมงานหรือ บุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือ ความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้ ได้รับมอบหมาย	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๖
	รวม	๕,๔๖๐	๓๐๑	๒๐๐,๗๘๐	๒.๔๒

(ลงชื่อ)..........ผู้กรอกข้อมูล
(นายมะตอเฮ บากา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑

สังกัดกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ศึกษา วิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆ เช่น การออกแบบทางด้านช่าง การคำนวณทางด้านช่าง การวางโครงการก่อสร้าง การสำรวจและรังวัดที่ดิน เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายกำหนด	๕	๔	๖	
๒	ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาในงานด้านการช่างต่างๆ เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ทางเท้า แหล่งน้ำสาธารณะ ประปาท้องถิ่น ไฟฟ้าสาธารณะ อาคาร สิ่งก่อสร้าง และสิ่งสาธารณประโยชน์อื่นๆ เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	๑๕	๒๐	
๓.	ดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการช่างต่าง ๆ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วและสามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการ	๒๕	๔๐	๕๐	
๔.	วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการจัดการงานช่าง การทำงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	๕	๑๐	๒๐	
๕	ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ตอบปัญหาเกี่ยวกับงานด้านช่างต่างๆ ในความรับผิดชอบระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อให้ได้รับข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และถูกต้องตามข้อเท็จจริง	๕	๑๐	๑๕	๕

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑

สังกัดกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๖	อบรมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในงานด้านการช่าง	๕	๑๐	๑๕	
๗	วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิเคราะห์รายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือรายงานการรวบรวมข้อมูลด้านการช่างต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	๗	๑๒	๑๕	
๘	กำกับดูแล ประเมินผลการดำเนินงานโครงการต่างๆ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและนำมาแก้ไขปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	๒๕	๓๕	๕๐	
๙	ส่งเสริม ควบคุม กำกับ พัฒนามาตรฐานการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร การก่อสร้าง การใช้ที่ดิน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการงานด้านการช่างต่างๆ เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด	๒๐	๓๐	๕๐	
๑๐	ประสานการทำงานด้านจัดการงานช่างร่วมกัน โดยมีบทบาทในการให้ความคิดเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	๑๐	๑๕	๓๐	๑๐
๑๑	ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นด้านจัดการงานช่างแก่สมาชิกทีมงานหรือบุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒	๑๗	๓๐	๑๑

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายมะตอเฮ บากา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

ที่ ๒๒๑ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา หมวด ๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ ๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอุมา สะมะแอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา อำเภอยะหา จังหวัดยะลา
ที่ ยล ๗๒๗๐๑/๑๐๐๗ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๘
เรื่อง ขอเชิญประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ที่ ๒๒๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา รายละเอียดตามระเบียบวาระประชุมแนบท้ายบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว


(นายอุมา สมะแอ)
ประธานกรรมการ

ทราบ

๑. ปลัด อบต.
๒. รองปลัด อบต.
๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
วันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนยะหา

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายอุมา สะมะแอ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
๒	นายมะตอเฮ บากา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
๓	นายรังสิมันต์ ดีแม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
๔	นางสาวทัศนีย์ หะยิมอ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕	นายรังสิมันต์ ดีแม	รองปลัด อบต. รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง
๖	นายคอลิบ ดอเลาะ	นายช่างโยธา รักษาการแทนผู้อำนวยการกองช่าง
๗	นางสาวรอปียะห์ ปือสุ	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๘	นางสาวชนัญชิดา ฉันทา	นักทรัพยากรบุคคล รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
๙	นางสาวชนัญชิดา ฉันทา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายอุมา สะมะแอ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ในฐานะประธานกรรมการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นประธานการประชุม ดำเนินการตามวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ที่ ๒๒๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประธาน (นายก อบต.)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ที่ ๒๒๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องความยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ

การประชุมครั้งนี้ขอมอบหมายให้ นางสาวชนัญชิตา ฉันทา เป็นผู้จัดบันทึกถายงานการประชุม

(นายก อบต.)

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

ประธานกรรมการ (นายก อบต.)	ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลกอดดือระ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่ทราบว่ามีส่วนราชการใดมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่ต้องการใช้ตามแผนอัตรากำลังเดิมหรือไม่ครับ
กรรมการ (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ด้วยกรอบอัตรากำลังของกองช่างในขณะนี้ มีอัตราตำแหน่งว่างหลายอัตราทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองช่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสมไม่กระทบกับภารกิจงานจึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำทะเบียนทางหลวงท้องถิ่นและทะเบียนสิ่งก่อสร้างท้องถิ่น การออกแบบทางด้านการช่าง การคำนวณทางด้านการช่าง การวางโครงการก่อสร้าง การสำรวจ การรังวัดที่ดิน และที่สาธารณะ การควบคุมดูแล ตรวจสอบติดตาม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง สถาปนิก (ปก./ชก) เพื่อไม่เกิดผลกระทบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ครับ
ประธานกรรมการ (นายก อบต.)	ไม่ทราบว่ามีสำนักปลัด อบต. กองคลัง กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขฯ มีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นอีกหรือไม่ขอเชิญครับ
กรรมการ (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คงกรอบอัตรากำลังเดิม ไม่มีความประสงค์กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งค่ะ
กรรมการ (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กองคลัง คงกรอบอัตรากำลังเดิม ไม่มีความประสงค์กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งครับ
กรรมการ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คงกรอบอัตรากำลังเดิม ไม่มีความประสงค์กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งค่ะ
กรรมการ (ปลัด อบต.)	ขอให้กองช่าง ดำเนินการจัดทำบัญชีการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (บัญชี ๔) และบัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (บัญชี ๕) นำส่งให้ฝ่ายเลขานุการ เพื่อที่จะรวบรวมเอกสารเข้าเล่มเพื่อเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลาต่อไป ไม่ทราบว่าภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ อยู่ที่จำนวนเท่าไรครับ

กรรมการ
(นักทรัพยากรบุคคล)

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๒๔.๐๐ % ค่ะ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

ประธานกรรมการ
(นายก อบต.)

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกบ้างครับ หากไม่มี ขอให้ฝ่าย
เลขานุการ ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอ
ความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัด
ยะลา) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ประธาน
(นายก อบต.)

มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....



(นางสาวชญชิตา ฉันทา)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ).....



(นายอูมา สะมะแอ)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม