



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุโหละบุโย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโหละบุโย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลบุโหละบุโย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโหละบุโย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุโหละบุโย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาญชัย วงศ์ปิตน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุโหละบุโย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานนิติการ
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี**
 - งานการเงินและบัญชี
 - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน**
 - งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๔ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๕ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๖ งานผังเมือง

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

๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข

๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ

๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๕ งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งาน ฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๕.๑ กลุ่มงานการบริหารการศึกษา

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายชานูชี วงศ์ปิตน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๕๐
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๔
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๐
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละปุโย
อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย

๒.๑.๕ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ ้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์

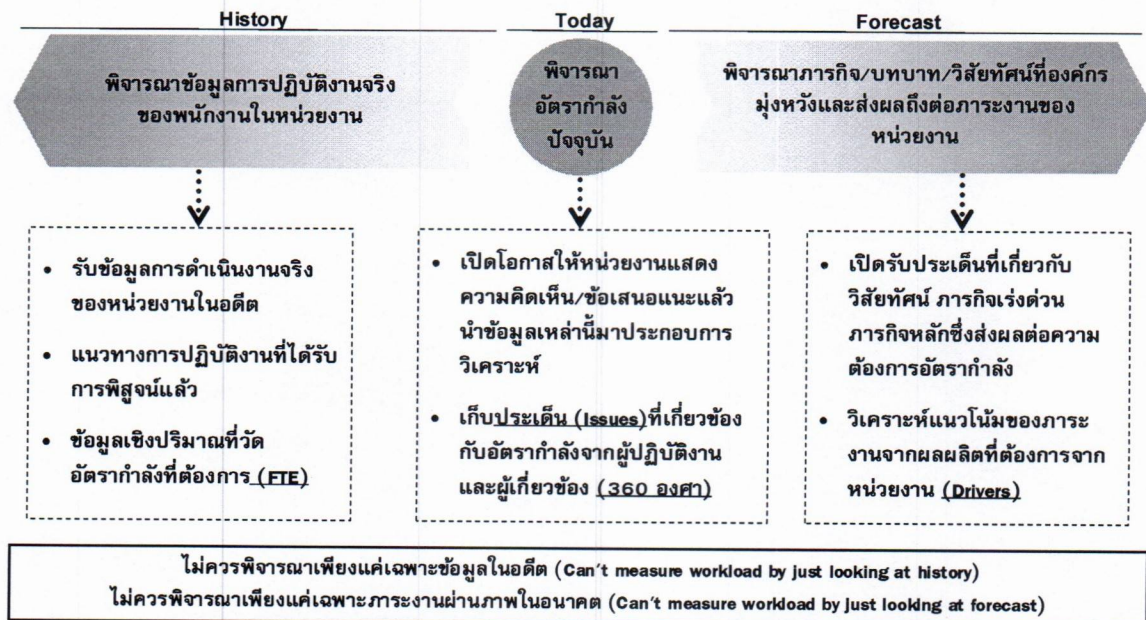
เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

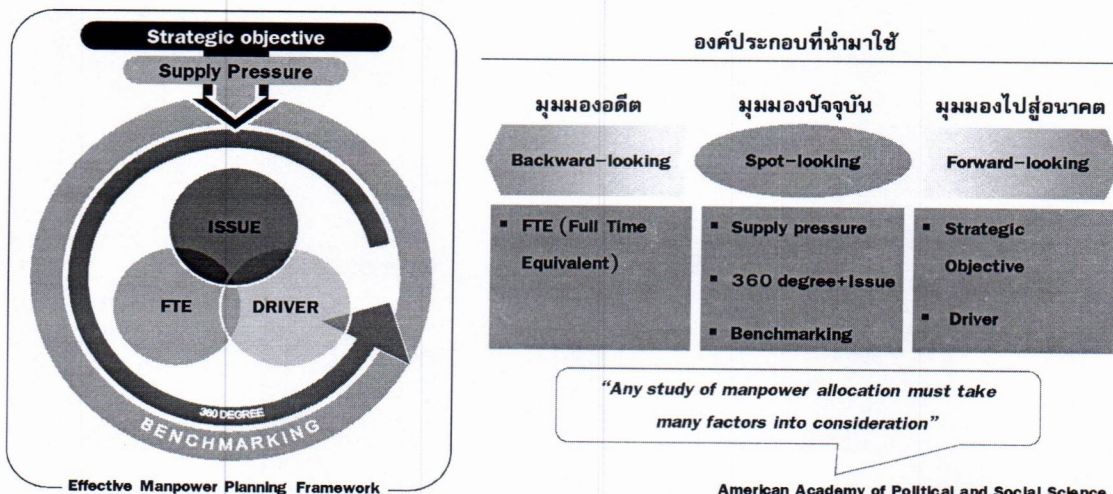
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย ได้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มในส่วนราชการของกองช่างและกองสาธารณสุข ประกอบด้วย ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามโครงสร้างส่วนราชการประจำปี ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ๙.๑ -เงินเดือน
- ๙.๔ -เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย มาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลัก วิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

ประเภททั่วไป

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ทั่วไป (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๙,๐๙๐	-	-	$\frac{9,090 - 17,750 + 340}{2}$ $40,900 - 34,620 = 12,800$ $(340 + 12,800) / 2 = 1,570$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๔๐,๙๐๐						-	-	-
	ค่า กลาง	๒๔,๘๒๕						-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑,๕๗๐ X ๑๒ = ๑๘,๘๔๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๒๙๗,๙๐๐			๑๘,๘๔๐	๑๘,๘๔๐	๑๘,๘๔๐	๓๐๗,๖๘๐	๓๒๖,๕๒๐	๓๒๖,๕๒๐

ประเภทวิชาการ

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐ ๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐ (๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่า กลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐

๒.กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

ระกจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตาม FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

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

หมายเหตุ

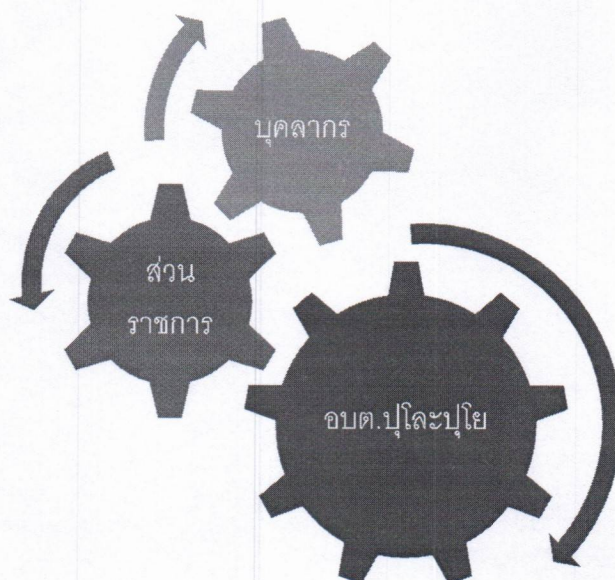
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโยพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

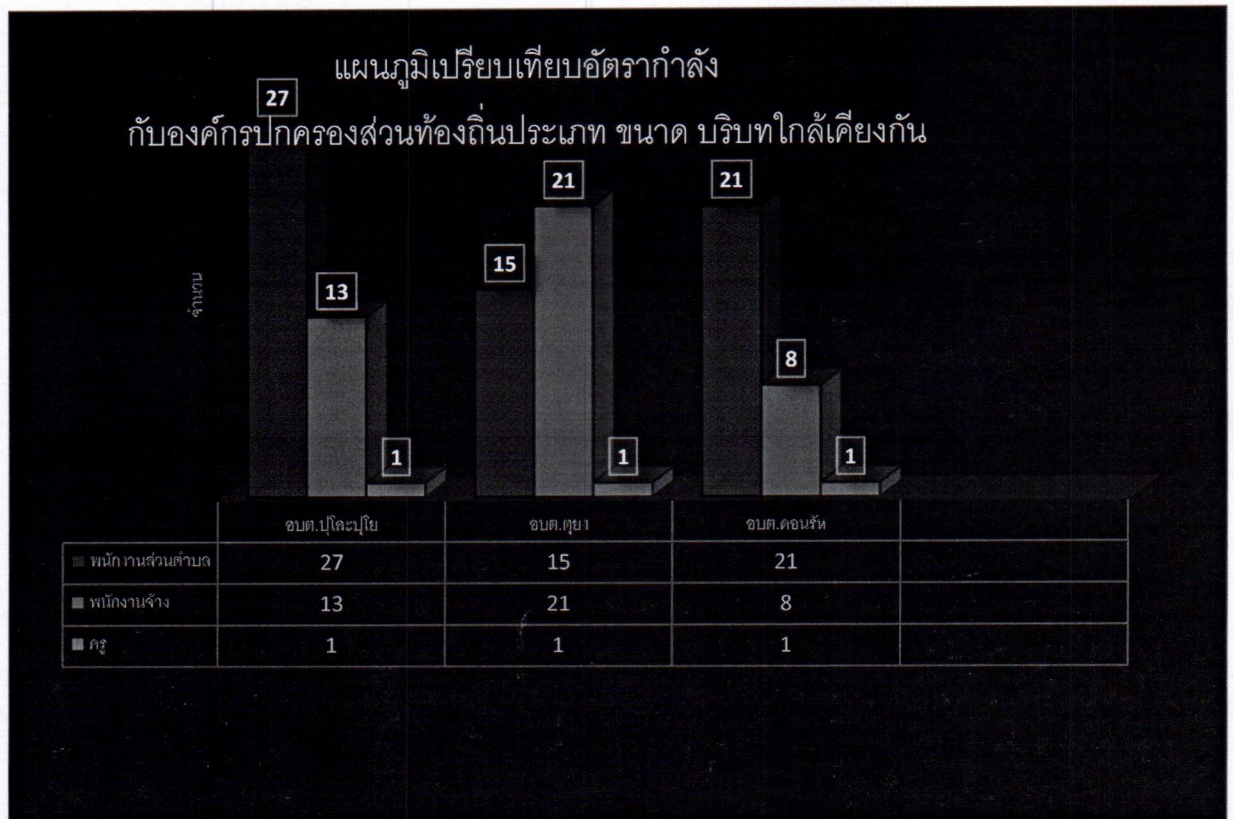
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป.ละปโย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งอัตรากำลัง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปเพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและ สามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลป.ละปโย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป.ละปโย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป.ละปโย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป.ละปโย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตุง และ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรักซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน รับการถ่ายโอนสถานีนามัย จาก กระทรวงสาธารณสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปทุมธานี องค์การบริหารส่วนตำบลต.ย.1 และ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองดอนรัก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนด ตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปทุมธานี ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลปทุมธานี ได้ ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย และส่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.ดอนรัก อบต.ตุง
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง เบื้องต้น	เสนอ ให้ท้องถิ่นจังหวัด
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.บุละบูโย ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔ ตำบลบุโละบุโย อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี ระยะทางไปว่าการอำเภอนองจิก ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดปัตตานี ๑๕ กิโลเมตร เนื้อที่ คิดเป็นตารางกิโลเมตรได้ ๑๒.๒๘ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นไร่ได้ ๑๗,๒๒๖ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย มีภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม แม่น้ำและทางน้ำชลประทานไหลผ่าน เหมาะแก่การทำนา กล่าวคือ มีระบบน้ำจากชลประทานส่งผ่านตลอดทั้งปี

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลตุง, ตำบลเกาะเปาะ
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลคลองตันหยง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลลิปะสะโง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลบ่อทอง, ตำบลนาเกตุ

ภูมิประเทศ

ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การกสิกรรม พื้นที่ส่วนมากเป็นดินปนทราย ภูเขา มีน้อย และไม่ค่อยสำคัญ มีแม่น้ำปัตตานี แม่น้ำสายบุรี แม่น้ำยะหริ่ง และแม่น้ำหนองจิกไหลผ่าน พลเมืองส่วนมากเป็นไทยอิสลาม อาชีพหลักทำนา ทำสวนยางพารา สวนมะพร้าว สวนผลไม้ ทำเหมืองแร่ ทำนาเกลือ เลี้ยงสัตว์ และทำการประมง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดปัตตานีเป็นจังหวัดหนึ่งที่อยู่ทางภาคใต้ฝั่งตะวันออกของประเทศไทย ที่ละติจูด ๐๖ ๔๗ เหนือ ลองจิจูด ๑๐๑๑๐ ' ตะวันออก ที่พื้นที่ทั้งสิ้น ๒,๐๑๓ ตารางกิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถไฟ ๑,๐๐๙ กิโลเมตร โดยทางรถยนต์ประมาณ ๑,๓๗๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อบริเวณใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อจังหวัดสงขลา ในท้องที่อำเภอเทพา
ทิศใต้	ติดต่อจังหวัดนราธิวาส ในท้องที่อำเภอบาเจาะ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	ติดต่อจังหวัดยะลา ในท้องที่อำเภอยะลา

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เขตการปกครองแบ่งออกเป็น ๙ หมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเหตุ
๑	บ้านกาหยี	นายเชาวฤทธิ์ เจอะอาลี	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านบ้านท่ากูโบ	นายมุฮัมมัด ดอเลาะ	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านน้ำดำ	นายธีรพงศ์ ช่วยประสม	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านโคกคอกแห้ง	นายเจอะอาลี วาจิ	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านป่าแตกลาง	นายอับดุลเลาะ ยีเจอะอาแว	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านฮูแตบองอ	นายแวอารง แวเย็ง	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านค่าย	นายหามะ เจะมอง	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	บ้านกูแบซื่อโยะ	นายรอซาลี กาปัง	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	บ้านคลองควน	นายหะหมัด บาเฮง	กำนัน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร

จำนวนประชากร ณ วันที่ ๑๓ เดือน มีนาคม ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๘,๑๓๒.- คน แยกเป็น

- ประชากรชาย จำนวน ๔,๐๐๗ คน - ประชากรหญิง จำนวน ๔,๑๒๕ คน

- จำนวนครัวเรือน จำนวน ๑,๗๕๑ ครัวเรือน

ลำดับ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านกาหยี	๕๐๙	๕๒๘	๑,๐๓๗	๒๗๘
๒	บ้านท่ากูโบ	๔๕๒	๔๑๖	๘๖๘	๑๙๑
๓	บ้านน้ำดำ	๑๘๐	๑๖๖	๓๔๖	๒๘๒
๔	บ้านโคกคอกแห้ง	๖๓๔	๖๑๖	๑,๒๕๐	๒๗๘
๕	บ้านป่าแตกลาง	๖๐๘	๖๗๙	๑,๒๘๗	๒๖๓
๖	บ้านฮูแตบองอ	๔๑๖	๔๕๔	๘๗๐	๒๐๑
๗	บ้านค่าย	๔๐๗	๕๙๙	๑,๐๐๖	๑๙๘
๘	บ้านกูแบซือโยะ	๔๑๖	๓๕๒	๗๖๘	๒๐๑
๙	บ้านคลองควน	๓๘๕	๓๖๗	๗๕๒	๑๖๔
รวมทั้งสิ้น		๔,๐๐๗	๔,๑๒๕	๘,๑๓๒	๒,๐๘๒

ตารางเปรียบเทียบจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น/ปี

เพศ \ ปี	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
ชาย	๓,๗๒๔	๓,๗๘๖	๓,๘๘๕	๔,๐๐๗
หญิง	๓,๗๔๙	๓,๘๑๑	๓,๘๔๕	๔,๑๒๕
รวม	๗,๔๗๓	๗,๕๙๗	๗,๗๓๐	๘,๑๓๒

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ เดือนมีนาคม ๒๕๖๖ : สำนักงานทะเบียนราษฎร์ อำเภอหนองจิก)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถาบันทางการศึกษา จำนวน ๔ สถาบัน ดังนี้

(๑) โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน ๕	แห่ง
(๒) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา	จำนวน ๒	แห่ง
(๓) ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน ๘	แห่ง
(๔) โรงเรียนตาดีกา	จำนวน ๙	แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตตำบลบุโละบุโย มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

- ๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบุโละบุโย
- ๒) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่ากูโบและมีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นตำบลบุโละบุโย ตั้งอยู่ที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย อำเภอหนองจิก จังหวัด

๔.๓ อาชญากรรม

ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการช่วยเหลือคนชรา เด็กกำพร้าและผู้พิการ
- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในตำบล
- ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่

๔.๔ ยาเสพติด

- ปัญหายาเสพติดให้โทษระบาดในหมู่เยาวชน

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของอบต.บุโละบุโย พบว่าในเขตอบต. มีผู้ที่ติดยาเสพติดในหมู่เยาวชน ในหมู่บ้าน ซึ่งทาง อบต.ได้รับความร่วมมือจากผู้นำ ประชาชน ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหายาของอบต.สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

อบต.ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
๕. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง ตำบลบุโละบุโย มีเส้นทางคมนาคมขนส่งหลายเส้นทางประกอบด้วย

- สายหาดใหญ่ – ปัตตานี
- ถนนบายพาสหาดใหญ่ – ปัตตานี ๔๑๘
- ถนนสายปัตตานี – ยะลา
- ถนนสายปัตตานี – นราธิวาส

๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลบุโละบุโย มีไฟฟ้าทั่วถึงครอบคลุมหลังคาเรือน มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างในบริเวณสี่แยกถนน เพื่อลดอุบัติเหตุ และการเกิดเหตุร้ายในพื้นที่ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชนผู้สัญจรไปมา

๕.๓ การประปา

ตำบลบุโละบุโย มีระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำอุปโภคบริโภค ดังรายละเอียดดังนี้

- หมู่ ๑ บ้านกาหยี มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล
- หมู่ ๒ บ้านท่ากูโบ มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล
- หมู่ ๓ บ้านน้ำดำ มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๓ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล
- หมู่ ๔ โคกคอกแห้ง มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล
- หมู่ ๕ ปาแดลังกา มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล
- หมู่ ๖ ฮูแตบองอ มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล
- หมู่ ๗ บ้านค่าย มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล
- หมู่ ๘ กูแบซื่อโยะ มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล
- หมู่ ๙ บ้านคลองควน มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑ แห่ง ประเภทบ่อบาดาล

๕.๔ โทรศัพท์

(๑) โทรศัพท์ภายใน อบต. จำนวน ๑ หมายเลข ๐๗๓๓๓ ๐๘๒๑

๕.๕ ไพรชนีย - ไม่มี -

๕.๖ เส้นทางคมนาคม

- สายบ่อทอง - ยะรัง ม.๕-ม.๒
- สายโคกดีปลี - ชูแสบองอ ม.๑- ม.๖
- สายท่ากูโบ - คลองหัว ม.๒ - เกาะเปาะ
- สายบ้านค่าย - วัดสุนันทาราม ม.๗,ม.๙
- สายห้วยน้ำเย็น - บาโงกาตม ม.๔,ม.๘
- สายคลองควน - คอกลอดันหยง ม.๙
- สายบ้านชมพู่ - กะแลสะนอ ม.๙
- สายบาบอโสะ - ชลประทาน ม.๕-ม.๗
- สายกะลุแป - รีมคลอง ม.๒
- สายกาหยี - ถนนทางหลวง ๔๑๘ ม.๑-ม.๕
- สายโรงเรียนพัฒนศึกษา - บ้านน้ำดำ ม.๒ - ม.๓
- สายกุแบกาโสะ - ฟาร์มตัวอย่าง ม.๙ - ม.๓

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

พื้นที่ทำการเกษตร

ลุ่มน้ำปัตตานีมีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมดประมาณ ๒,๑๓๑ ตร.กม. (๕๕.๒๔ % ของพื้นที่ทั้งลุ่มน้ำ) ซึ่งมีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตพื้นที่ที่ไม่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกเช่น มีปัญหาดินเปรี้ยว ดินเค็ม หรืออยู่ในพื้นที่ที่มีความลาดชันสูง เป็นต้น พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่จะอยู่บริเวณที่ราบสองฝั่งของลำน้ำ พื้นที่ป่าไม้ส่วนใหญ่อยู่บริเวณพื้นที่ต้นน้ำ

พื้นที่ตำบลบุโละบุโย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีการทำการเกษตรผสมผสาน หรือ ไร่นาสวนผสม มีพื้นที่ปลูกยางพารา พืชผักสวนครัว พืชไร่ ไว้สำหรับบริโภคและจำหน่าย ได้ตลอดทั้งปี

๖.๒ การประมง

ประชาชนในเขตตำบลบุโละบุโย โดยเฉพาะพื้นที่ หมู่ ๒ และ หมู่ ๓ มีการประกอบอาชีพเลี้ยงปลาในกระชัง ชนิดปลา ปลาทับทิม ปลากด ปลานิล สามารถสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือนอย่างพอเพียง

๖.๓ การปศุสัตว์

ประชาชนในพื้นที่ หมู่ ๑ หมู่ ๕ มีการประกอบอาชีพเลี้ยงวัว เลี้ยงแพะ และทุกหมู่บ้านมีการเลี้ยงเป็ด ไก่ เพื่อไว้บริโภคในครัวเรือน และหากมีจำนวนมากก็สามารถนำออกจำหน่ายได้

๖.๔ การบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย เป็นหน่วยให้บริการประชาชนระดับท้องที่ ในการให้บริการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน และบริการรับขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ในตำบลและเป็นศูนย์บริการร้องทุกข์ร้องเรียน ศูนย์ยุติธรรมชุมชน ตำบลบุโละบุโย ให้บริการเบื้องต้นในการดูแลประชาชน และระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ขั้นพื้นฐาน

๖.๕ การท่องเที่ยว

- ไม่มี-

๖.๖ อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) จำนวน ๒ แห่ง
(เป็นอุตสาหกรรมครัวเรือน ม.๒ , ม.๓ อย่างละแห่ง)

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๖.๗.๑ การพาณิชย์

ธนาคาร		แห่ง	ร้านค้าบริการน้ำมัน	๑	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง			
ตลาดสดหมู่บ้าน ม.๒,ม.๔,ม.๕,ม.๗,ม.๘,ม.๙				๖	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๑๐	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง
ซูเปอร์มาเก็ต	๑	แห่ง			

๖.๗.๒ กลุ่มอาชีพ ในตำบลบุโละบุโย มี ๕ กลุ่ม คือ

- (๑) กลุ่มไม้ไผ่
- (๒) กลุ่มเพาะเห็ดฟาง
- (๓) กลุ่มสตรีบ้านฮูแตบองอ
- (๔) กลุ่มสตรีบ้านค่าย
- (๕) กลุ่มสตรีบ้านปาแดลางา

๖.๘ แรงงาน

ประชาชนบางส่วนที่ไม่ได้ประกอบอาชีพทำการเกษตร หรือ ประมง ก็จะออกไปประกอบอาชีพในเมืองในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานปลากระป๋อง โรงงานยางพารา โรงงานปาล์มน้ำมัน โรงงานรับซื้อปาล์ม และมีบางคนรับจ้างขับรถบรรทุก หรือประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป อีกทั้งมีประชาชนบางกลุ่มที่สามารถไปประกอบกิจการเปิดร้านอาหารและรับจ้างแรงงานในประเทศมาเลเซียอีกด้วย สามารถนำเงินมาส่งเสียและดูแลครอบครัวได้เช่นเดียวกัน

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ประชากร

จำนวนประชากร ณ วันที่ ๑๓ เดือนมีนาคม ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๘,๑๓๒.- คน แยกเป็น

- ประชากรชาย จำนวน ๔,๐๐๗ คน
- ประชากรหญิง จำนวน ๔,๑๒๕ คน
- จำนวนครัวเรือน จำนวน ๒,๐๘๒ ครัวเรือน

ลำดับ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านกาหยี	๕๐๙	๕๒๘	๑,๐๓๗	๒๗๘
๒	บ้านท่ากูโบ	๔๕๒	๔๑๖	๘๖๘	๑๙๑
๓	บ้านน้ำดำ	๑๘๐	๑๖๖	๓๔๖	๒๘๒
๔	บ้านโคกคอกแห้ง	๖๓๔	๖๑๖	๑,๒๕๐	๒๗๘
๕	บ้านป่าแดกลาง	๖๐๘	๖๗๙	๑,๒๘๗	๒๖๓
๖	บ้านฮูแตบองอ	๔๑๖	๔๕๔	๘๗๐	๒๐๑
๗	บ้านค่าย	๔๐๗	๕๙๙	๑,๐๐๖	๑๙๘
๘	บ้านกูแบซ็อยะ	๔๑๖	๓๕๒	๗๐๑	๒๐๑
๙	บ้านคลองควน	๓๘๕	๓๖๗	๗๕๒	๑๖๔
รวมทั้งสิ้น		๔,๐๐๗	๔,๑๗๗	๘,๑๘๔	๒๐๘๒

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐
วัด ๑ แห่ง
- ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๙๐
มัสยิด ๖ แห่ง

ลำดับที่	สถานที่ตั้งองค์กรทางศาสนา	ชื่อองค์กรทางศาสนา	ชื่ออิหม่าม
๑.	หมู่ที่ ๑ บ้านกาหยี	มัสยิดดารุสลามกาหยี	นายหามะ เปาะแต
		มัสยิดอับดุลฮักตันหยงบูโละ	นายอาแซ ปือราเฮง
๒.	หมู่ที่ ๒ บ้านท่ากูโบ	มัสยิดนูรุลฮุดา	นายซาการียา อาแว
	หมู่ที่ ๖ บ้านฮูแตบองอ		

๓.	หมู่ที่ ๔ บ้านโคกคองแห้ง	มัสยิดดารุลอิสละห์	นายอิสหะ นิลอ
๔.	หมู่ที่ ๕ บ้านป่าแตกลาง	มัสยิดอัลฮารุลอิสลาม	นายรอแม สามี
	หมู่ที่ ๗ บ้านบ้านค่าย		
๖.	หมู่ที่ ๘ บ้านภูแบะชีโยะ	มัสยิดอิสลาฮุดดีน	นายมะแอ ยีตือระ
๗.	หมู่ที่ ๙ บ้านคลองควน	มัสยิดนูรุดดีน	นายมะตอซี อาบูวะ

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- | | | |
|--------------------------------------|-------------|--------------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน | มกราคม |
| - ประเพณีงานบุญเดือนสิบ (วันสารทไทย) | ประมาณเดือน | กันยายน |
| - ประเพณีชักพระ | ประมาณเดือน | ตุลาคม |
| - ประเพณีกวนอาซูรอ | ประมาณเดือน | ตุลาคม |
| - ประเพณีวันฮารีรายอ | ประมาณเดือน | พฤษภาคม |
| - ประเพณีเข้าสุนัต | ประมาณเดือน | เมษายน |
| - ประเพณีเมาลิดสัมพันธ์ | ประมาณเดือน | ธันวาคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน | เมษายน |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน | ตุลาคม พฤศจิกายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน | กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน |

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลบุโละบุโยได้อนุรักษณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือนโดยใช้ไม้ไผ่ วิธีการสานเสื่อด้วยมือจาก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษายาวี

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ตำบลบุโละบุโย ไม่มีของที่ระลึก

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

ตำบลบุโละบุโย มีแม่น้ำตามธรรมชาติไหลผ่าน จำนวน ๒ สาย ได้แก่

- คลองชลประทาน ไหลผ่าน หมู่ ๓ หมู่ ๕ หมู่ ๖ และหมู่ ๗ ไหลผ่านไปยังตำบลบ่อทอง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

- คลองสายปัตตานี ไหลผ่าน หมู่ ๙ หมู่ ๒ ไหลผ่านไปยังตำบลเกาะเปาะ อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

๙.๒ ป่าไม้ -ไม่มี -

๙.๓ ภูเขา -ไม่มี -

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ตำบลบุโละบุโย มีแม่น้ำไหลผ่านตลอดทั้งปี(คลองชลประทาน) ทำให้ประชาชนสามารถทำการเกษตร ปลูกข้าว สวนผลไม้ พืชผักสวนครัว พืชไร่ และสามารถเลี้ยงปลาได้ในบางพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ	วิธีการแก้ไข
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การคมนาคมไม่สะดวก ถนนในหมู่บ้านส่วนมากเป็นถนนลูกรังและถนนลาดยางบางสายก็มีสภาพทรุดโทรมในช่วงฤดูฝน ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ๒. ถนนไม่ได้มาตรฐาน ๓. การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง ๔. ขาดสถานที่ที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน เช่น ศาลาที่พัก ลานกีฬา อาคารเอนกประสงค์ในหมู่บ้าน เป็นต้น	๑. ขุดลอก คูคลอง ๒. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๓. สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ ๔. ติดตั้ง/ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ โดยประสานกับสำนักงานไฟฟ้า ๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะริมทาง ๖. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล ๗. ก่อสร้างศาลาที่พัก/อาคารเอนกประสงค์	๑.ปรับปรุงทางระบายน้ำขุดลอกคูคลอง ๒.ก่อสร้างถนนลาดยางเพื่อความสะดวกของประชาชน ๓.จัดทำโครงการขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้านและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ๔.ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่เป็นลูกรังในตำบล ๕.ก่อสร้างศาลาที่พักอาคารเอนกประสงค์

	๕. ขาดสถานที่กักเก็บน้ำภายในหมู่บ้านเพื่อการอุปโภคบริโภค	๘. ก่อสร้างลานกีฬาหรือสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน ๙. ก่อสร้างแนวกันน้ำริมคลองและยกระดับแนวกันคลอง ๑๐. ก่อสร้างอ่างหรือถังเก็บน้ำ	๖. ก่อสร้างแนวกันน้ำริมคลองและยกระดับแนวกันคลอง
๒.ด้านเศรษฐกิจ	๑. ประชาชนว่างงานและมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ๒. รายได้ของราษฎรต่อคนต่ำ ๓. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ๔.การจัดตั้งกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง ๕. ขาดงบประมาณและนักวิชาการให้คำแนะนำในการเพิ่มผลผลิตหรือความรู้ในการแปรรูปสินค้าให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น ๖.ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ๗. ปัจจัยการผลิต ๘. ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร	๑.ปรับปรุงโครงสร้างระบบการผลิต การเกษตร ๒. ต้องการความรู้ด้านวิชาการ และทัศนศึกษา ดูงาน ๓. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุน พร้อมอุปกรณ์ ๔. ต้องการพันธุ์ข้าว พันธุ์ปาล์มน้ำมัน พันธุ์ยางพารา ที่ให้ผลผลิตดี และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย ๕. ต้องการสถานที่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ๖.ต้องการได้รับการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์	๑.ส่งเสริมฝึกอบรมเกษตรกร ๒.จัดทำโครงการฝึกอบรม ๓.ส่งเสริมให้ความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย ๔.ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อนำผลผลิตออกจำหน่ายตามหน่วยงาน

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ	วิธีการแก้ไขปัญหา
๓.ด้านสังคม	๑. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ๒. การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ๓. การจัดหาสถานที่รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ ๔. การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ๖. ปัญหายาเสพติด ๗. การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง ๘. การติดตั้งป้ายบอกทางป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย	๑. จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้ ๒. สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔. ป้องกันยาเสพติด	๑.จัดทำโครงการผู้สูงอายุในตำบลพร้อมให้การสวัสดิการกับผู้สูงอายุ ๒.จัดทำโครงการสงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ๓.จัดทำโครงการส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งในตำบล ๔.จัดทำโครงการป้องกันยาเสพติด

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ	วิธีการแก้ไขปัญหา
๔.ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ๒. งบประมาณมีจำกัด แต่ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบมีมาก ๓. พนักงานส่วนตำบลมีจำนวนน้อย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ๑. ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๔. การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑ ส่งเสริมการอบรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	๑.จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ	วิธีการแก้ไขปัญหา
๕.ด้านสาธารณสุขและการอนามัย	๑. ปัญหาขาดความรู้/แหล่งข้อมูลด้านสาธารณสุข และอนามัย ๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๓. ปัญหาการให้บริการเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ๔. ปัญหาุงลาย	๑.ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัย แม่และเด็ก ๒.ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา ๓. ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๔.ต้องการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ๕. กำจัดยุงลายให้หมดทั้งตำบล ๖.จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน	
๖.ด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค	๑. ประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๒. บ่อน้ำเดิมชำรุดเสียหาย ไม่ได้รับการแก้ไข ๓. ห้วย คลอง ตื้นเขินการระบายน้ำไม่สะดวก ๔. ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง	๑.ต้องการขยายเขตประปาหมู่บ้าน ๒. ต้องการขุดลอกคลองส่งน้ำ/กำจัดวัชพืช ๓. ต้องการให้มีระบบตรวจสอบคุณภาพของน้ำให้สะอาด	

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ	วิธีการแก้ไขปัญหา
๗.ด้านขาดความรู้ เพื่อการปรับปรุง คุณภาพชีวิต	๑. สถานที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านและอาคารเอนกประสงค์ไม่ทั่วถึง ๒. ขาดความตระหนักในการศึกษาทั้งในและนอกระบบการเรียนการสอน ๓.ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร	๑. ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ การส่งเสริมกลุ่มอาชีพห้องสมุดชุมชน ๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา/การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.) ๓ ต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก/อบรมแม่บ้านและอื่นๆ) ๔. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา ๕. ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง ๖ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ ๗. จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ด้านยาเสพติด ๘. ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๙. ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.	๑.ส่งเสริมให้ความรู้โดยการจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๒.ให้บริการด้านอินเทอร์เน็ตในตำบลเพื่อหาข้อมูลด้านการศึกษา ๓.ร่วมบูรณาการร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในตำบลโดยการจัดทำโครงการให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก ๔.รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง ๕.จัดทำโครงการกีฬาตำบลประจำปี ๖.จัดทำโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับอำเภอหนองจิก ๗.ซ่อมแซมถนนและคลองในพื้นที่อบต.ให้มีทัศนียภาพที่งดงามและสะอาด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบุละบูโยคือ “สังคมภูมิปัญญา การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจพึ่งตนเอง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนสันติสุข” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบล บุละบูโย เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบุละบูโย ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการพัฒนาคนส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้ได้มาตรฐาน
๒. แนวทางการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. แนวทางการส่งเสริมสาธารณสุข
๔. แนวทางการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด
๕. แนวทางการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
๖. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๗. แนวทางการส่งเสริมการเกษตรและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจการคลังและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ
๒. แนวทางการพัฒนารายได้ของท้องถิ่น
๓. การสนับสนุนและพัฒนากลุ่มของประชาชนด้วยวิธีสหกรณ์

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมืองการปกครองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. แนวทางการพัฒนาการเมืองการปกครองและระบบการบริหาร

๓. แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายทางเท้า สะพาน ระบายน้ำ และท่อระบายน้ำ

๒. แนวทางการพัฒนา การติดตั้ง ซ่อมแซม และขยายเขตไฟฟ้า

๓. แนวทางการพัฒนา ก่อสร้างขยายเขตระบบประปา ปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการสร้างสันติสุข

๓. แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลปุโละปุโย กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๒๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๒๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๔ (๔))

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๔๕(๓))

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ	- มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ - มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
-----------------	--

-๓๒-

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย จะดำเนินการ มีดังนี้

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ การกิจจริง

- ๖.๒.๑ ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบูโย

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๑.๓ ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๔ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๕ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุละบูโย (ระดับตัวบุคคล)

๑. จุดแข็ง (Strength : S)

- สมบูรณ์
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
 ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
 ๓. ในเขตพื้นที่ตำบลบุละบูโยมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยังคงความอุดม
 ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
 ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
 ๖. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
 ๗. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน
 ๘. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
 ๙. การบริหารมีความโปร่งใส, ตรวจสอบได้
 ๑๐. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอ
 ๑๑. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการ
 ๑๒. มีระบบสารสนเทศที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่าง
- ภาคกัน
- ปฏิบัติงาน
- สะดวกและรวดเร็ว

๒. จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทาง

๓. โอกาส (Opportunity: O)

๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
 ๔. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
 ๕. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
- ราชการ
๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดบริการสาธารณะ
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานี ส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรและผลิตภัณฑ์ฮาลาล ทำให้เกิดการจ้างงานและประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
 ๓. พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ให้เกิดการประสานงานและมีหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔. การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะช่วยให้คำชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงานให้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ที่มีความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะให้กับคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล

๖. คณะผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามนโยบายที่จะดำเนินการตามโครงการต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นถ่ายโอนหรือมอบหมายให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)

๑. รายได้ท้องถิ่นมีจำกัด ทำให้การจัดตั้งยุทธศาสตร์ไม่เพียงพอกับบุคลากร
๒. นโยบายการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลทำให้กระทบกับยอดเงินจัดสรรให้แก่ อบต. ส่งผลให้งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่น้อยลง
๓. ปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย ได้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักงานปลัด(๐๑)

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริการงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการอื่นที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การ

บริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง (๐๔)

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินและการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี และงบประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง(๐๕) มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล จัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย

งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตกรรมสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามผลการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจสอบ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ

ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ
ที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

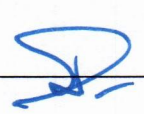
จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ
ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างองค์การตามภารกิจของหน่วยงาน สำหรับกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตรากำลัง ซึ่งสามารถแสดงดังตาราง
โครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานเลขานุการของนายก อบต.รองนายก อบต และเลขานุการ อบต. - งานการพาณิชย์ - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานสรรหา - งานสวัสดิการสิทธิประโยชน์	๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานเลขานุการของนายก อบต.รองนายก อบต และเลขานุการ อบต. - งานการพาณิชย์ - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานสรรหา - งานสวัสดิการสิทธิประโยชน์	เปลี่ยนชื่อ

- งานทะเบียนประวัติ และงานระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) - งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน - งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - งานอัตรากำลัง และโครงสร้างส่วนราชการ - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <u>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของ อบต. - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานทะเบียนประวัติ และงานระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) - งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน - งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - งานอัตรากำลัง และโครงสร้างส่วนราชการ - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย <u>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของ อบต. - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ <u>๑.๔ งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
---	--	---

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานแผนป้องกันเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานฝึกอบรม - งานแผนฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง <u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน	<u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานแผนป้องกันเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานฝึกอบรม - งานแผนฟื้นฟู และการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้ง <u>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน 	เปลี่ยนชื่อ

-งานสนับสนุนสวัสดิการสังคมแก่เด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพประชาชน -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	-งานสนับสนุนสวัสดิการสังคมแก่เด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพประชาชน -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานธุรการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ - งานซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ - งานเก็บรักษา และจำหน่ายพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง (๐๔) <u>๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานธุรการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๒. ๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ - งานซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ - งานเก็บรักษา และจำหน่ายพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	เปลี่ยนชื่อ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานธุรการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ - งานซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ - งานเก็บรักษา และจำหน่ายพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง (๐๔) <u>๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานธุรการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๒. ๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ - งานซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ - งานเก็บรักษา และจำหน่ายพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

<u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง (๐๕) <u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> -งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	<u>๒.๓ งานพัฒนารายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง (๐๕) <u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> -งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	
---	---	---

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	หมายเหตุ
<u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) <u>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานวางแผนด้านสาธารณสุข - งานจัดทำแผนตามโครงการบริหาร สาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่นโดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด - งานประสานแผนการปฏิบัติงานหน่วยงานต่างๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข ประจำเดือนของ อบต. - งานรวบรวมแผนการปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือนของอบต. - งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุนระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่างๆ - งานประเมินผลทางด้านสาธารณสุข - งานนิเทศและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุข - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) <u>๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานวางแผนด้านสาธารณสุข - งานจัดทำแผนตามโครงการบริหาร สาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่นโดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด - งานประสานแผนการปฏิบัติงานหน่วยงานต่างๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข ประจำเดือนของ อบต. - งานรวบรวมแผนการปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือนของอบต. - งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุนระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่างๆ - งานประเมินผลทางด้านสาธารณสุข - งานนิเทศและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุข - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	