



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางตาล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางตาล ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ได้พิจารณาและเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมะรอลี้ง มะสะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางตาล

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล จึงได้วางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๕๒

ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๔. สำเนาค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. สำเนาเอกสารหมายเลข ๑-๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดालอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนานุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภท พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดเป้าหมาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง

ที่เหมาะสม...

ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Plannign Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจำทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน



ทิศเหนือ ติดกับตำบลหนองแรต, ตำบลจะรัง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ทิศใต้ ติดกับตำบลบาโลย อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลสาบัน, ตำบลค้อหลัง อำเภอยะหริ่งจังหวัดปัตตานี

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลมะนังบง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลอมีพื้นที่รับผิดชอบรวม ๔,๓๘๑.๒๕ ไร่(๗.๗๓ ตร.ก.ม.) ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอยะหริ่ง ห่างจากตัวจังหวัดปัตตานี ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลอ มีลักษณะเป็นแบบลูกคลื่น คือเป็นที่ราบและราบลุ่มสลับไปกันทั้งตำบล โดยพื้นที่ราบส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ทางการเกษตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มีภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน มีสองฤดูคือ ฤดูฝนสองระยะคือระยะที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดพาเอาความชื้นจากมหาสมุทรอินเดีย และทะเลอันดามันเข้ามาทำให้มีฝนตกชุกตั้งแต่

กลางเดือน...

กลางเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคมและระยะที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งอิทธิพลจากความกดอากาศและพายุหมุนไซร่อนที่พัดมาจากอ่าวไทย ทำให้ฝนตกชุกช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม ปริมาณฝนสูงสุดในเดือนพฤศจิกายนประมาณ ๖๐๐ มิลลิเมตรต่ำสุดในเดือนกุมภาพันธ์ประมาณ ๔๕ มิลลิเมตร อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีประมาณ ๒๗ องศาเซลเซียส ภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมเขตร้อน แบ่งฤดูกาลออกเป็น ๒ฤดู ได้แก่

(๑) ฤดูฝน แบ่งออกเป็น ๒ช่วง ได้แก่ช่วงที่รับลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดเอาความชื้นจากทะเลอันดามันและมหาสมุทรอินเดียเข้ามา ทำให้มีฝนตกชุกในเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคมอีกช่วงหนึ่งก็คือช่วงที่รับลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งพัดเอาความชื้นจากอ่าวไทยเข้ามาทำให้มีฝนตกชุกอีกในเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม

(๒) ฤดูร้อนฤดูร้อนอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายนเนื่องจากได้รับลมตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งเป็นลมร้อนที่พัดมาจากทะเลจีนใต้ทำให้อากาศโดยทั่วไปร้อนและชื้น

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินทรายประมาณ ๗๐ เปอร์เซ็นต์มีระดับน้ำใต้ดินอยู่ตลอดในระยะลึกประมาณ ๒ - ๕ เมตรไม่เหมาะแก่การเพาะปลูกไม้สามารถปลูกพืชไม้ผลที่สามารถขึ้นได้ดีในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ เช่นทุเรียน ลองกอง มังคุด เงาะ เนื่องจากดินไม่สามารถกักเก็บน้ำและไม่สามารถรักษาความชุ่มชื้นของหน้าดินได้ไว้ได้ ส่วนใหญ่มักจะเป็นการปลูกพืชระยะสั้น เช่น ข้าวโพด และพืชที่ทนต่อความแห้งแล้ง เช่น ระกำ ต้นปาล์ม ไม้ตงส้มแล้ง เป็นต้น

๑.๕ ลักษณะแหล่งน้ำ

-คลองตันหยง มีสภาพท้องน้ำค่อนข้างราบ เป็นลำน้ำมีน้ำไหลตลอดปี ไหลจากทิศใต้ไปทางทิศเหนือ และลักษณะทั่วไปท้องน้ำ มีสภาพเป็นดินเหนียวปนทราย ขนาดท้องคลองกว้างประมาณ ๒๐.๐๐ - ๓๐.๐๐ เมตร ความกว้างปากคลองประมาณ ๓๐.๐๐ - ๔๐.๐๐ เมตร ความลึกประมาณ ๕.๐๐ - ๖.๐๐ เมตร ในช่วงฤดูน้ำหลากมีความลึกน้ำประมาณ ๔.๐๐ - ๕.๐๐ เมตร และในช่วงฤดูแล้ง ประมาณ ๑.๐๐ - ๑.๕๐ เมตร มีน้ำไหลตลอดปี

-แหล่งน้ำบาดาล น้ำที่สูบขึ้นมาจะเป็นกร่อยและมีลักษณะสีแดง

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดालอ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๕ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านตันหยงดาลอ

หมู่ที่ ๒ บ้านดีอระ

หมู่ที่ ๓ บ้านตำมะสุ

หมู่ที่ ๔ บ้านยือริง

หมู่ที่ ๕ บ้านจาบังโตะกู

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ แบ่งเขตเลือกตั้ง ๕ เขต มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนจำนวน ๑ คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๒ คน เป็น ๑๐ คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง
๑	ต้นหยงดालอ	๑๙๓	๔๑๖	๔๕๕
๒	ดีอระ	๘๗	๒๓๙	๒๔๒
๓	ตำมะสุ	๑๘๘	๓๑๘	๓๔๗
๔	ยือริง	๘๙	๒๐๓	๑๘๒
๕	จาบังโตะกู	๒๑๑	๔๔๘	๔๖๗

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง
- โรงเรียนตาดีกาประจำมัสยิด ๕ แห่ง
- โรงเรียนสอนศาสนาเอกชน+สามัญ ๑ แห่ง
- โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ๑ แห่ง
- สถาบันปอเนาะ ๓ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์เด็กเล็กประจำมัสยิด ๓ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง
ที่ตั้งหมู่ที่ ๑ บ้านต้นหยงดालอ ตำบลต้นหยงดालอ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
- อัตรารากรมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมของตำบลต้นหยงดालอ ใช้เส้นทางคมนาคมทางบกเป็นหลัก การคมนาคมติดต่อของตำบลต้นหยงดालอ กับอำเภอใกล้เคียงมีเส้นทางที่สำคัญดังนี้ คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๒ สามารถเชื่อมต่อกับอำเภอเมืองและอำเภอมายอ ถนนสามารถติดต่อกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๒ และถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๐๖๑การคมนาคมติดต่อภายในและตำบลข้างเคียงมีเส้นทางที่สำคัญ คือทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๒

๕.๒ การไฟฟ้า...

๕.๒ การไฟฟ้า

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน และครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ร้อยละ ๙๗

๕.๓ การประปา

- ประปาในตำบลมี ๘ แห่ง (ใช้การไม่ได้ ๓ แห่ง)

๕.๔ โทรศัพท์

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ ๑ ตู้

๕.๕ ไปรษณีย์

- ที่ตั้งไปรษณีย์ ตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดालอ ประกอบอาชีพทางการเกษตร ทำไร่ทำนา สวนยางพารา สวนมะพร้าว สวนปาล์ม น้ำมัน เลี้ยงสัตว์ ปลูกพืช

๖.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดालอ

- โรงสีข้าว
- ร้ายขายของชำ
- ร้ายโชห่วย
- อุตสาหกรรมขนาดเล็ก รับซื้อไม้แปรรูปต่างๆ
- อุตสาหกรรมครัวเรือน เช่น การเย็บเสื้อผ้าตัดเย็บ ผ้าคลุมผม ปักจักร หมวกกะปิเยาะ

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดาลอประกอบด้วย ๕ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านตันหยงดาลอ

จำนวนประชากรทั้งหมด ๘๗๑ ชาย ๔๑๖ หญิง ๔๕๕ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๑๙๓ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๒ บ้านตืออระ

จำนวนประชากรทั้งหมด ๔๘๑ ชาย ๒๓๙ หญิง ๒๔๒ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๘๗ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๓ บ้านตำมะสุ

จำนวนประชากรทั้งหมด ๖๖๕ ชาย ๓๑๘ หญิง ๓๔๗ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๑๘๘ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๔ บ้านยือริง

จำนวนประชากรทั้งหมด ๓๘๕ ชาย ๒๐๓ หญิง ๑๘๒ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๘๙ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๕ บ้านต้นหยงดาลอ
 จำนวนประชากรทั้งหมด ๙๑๕ ชาย ๔๔๘ หญิง ๔๖๗ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๒๑๑ ครัวเรือน
 มีพื้นที่รับผิดชอบรวม ๔,๓๘๑.๒๕ ไร่ (๗.๗๓ ตร.ก.ม.) ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอยะหริ่ง ห่างจากตัวจังหวัดปัตตานี ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ทำการเกษตร เช่น ทำนาปลูกข้าว ปลูกพืชผัก ทำสวน เช่น ยางพารา ปาล์ม มะพร้าว

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร ได้แก่ คลอง สระ คลองชลประทาน

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค) ได้แก่ แหล่งน้ำธรรมชาติ

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรในเขตพื้นที่ตำบลต้นหยงดาลอ นับถือศาสนาอิสลาม ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๘.๒ ประเพณีและงานประจำ

- พิธีการเกิดและโกนผมไฟ
- การเข้าสู่ันต์หรือมาโชะยาวี
- การกวนขนมอาซูรอ
- งานวันปลากะพงของดีเมืองยะหริ่ง
- งานฮารีรายอ

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่นภาษาถิ่น

- หมอต้าแย
- หมอนวดแผนโบราณ
- จักรสาน
- หมวกกะปียะ
- กระดัง
- ผ้าคลุมผม
- ภาษาที่ใช้เป็นภาษาเมอลายูถิ่น

๘.๔ สิ้นค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผ้าคลุมผม
- หมวกกะปียะ
- เสื่อโต้ป
- ชุดบานง
- ฯลฯ

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

ตำบลต้นหยงดालอมีคลองชลประทานขนาดใหญ่ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและคลองไส้ไก่ มีแม่น้ำไหลผ่านหมู่ที่ ๑,๒,๕,๓,๔ มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นตั้งอยู่หมู่ที่ ๒,๓

๙.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ในเขตตำบลต้นหยงดาลอค่อนข้างมีความอุดมสมบูรณ์

๙.๓ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังคงมีความอุดมสมบูรณ์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดाल มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดाल สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดाल วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดाल ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบจำแนกถึงความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไข โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑. โครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม - ถนนภายในหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน - เส้นทางคมนาคมภายในตำบลไม่ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด ๑.๒ ปัญหาด้านไฟฟ้า - ไฟฟ้าให้แสงสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด - ไฟสาธารณะยังขยายเขตไม่ทั่วถึง ๑.๓ ปัญหาขาดโทรศัพท์สาธารณะ - สถานที่ติดตั้งไม่มีผู้ดูแลและรับผิดชอบ ๑.๔ ปัญหาการขาดทางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเสีย - การก่อสร้างทางระบายน้ำยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	๑ ให้มีการขุดลอกคลอง สร้างสะพาน ถนน คสล. วางท่อระบายน้ำ ๒ ให้มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๓ ให้มีปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ๔ สถานที่ติดตั้งให้มีผู้ดูแลและรับผิดชอบ	๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน ถนน คสล. วางท่อระบายน้ำ ๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ๔ สถานที่ติดตั้งให้มีผู้ดูแลและรับผิดชอบ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ - ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ - ขาดพันธุ์พืชที่ดีไม่มีคุณภาพและขาดทักษะความรู้ - การระบาดของโรคพืช และถูกศัตรูพืช แมลงรบกวน - ภาวะภัยแล้ง	๑ ให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ๒ ให้มีการจัดฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน ๓ ให้มีการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์และเมล็ดพันธ์ ๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๕ ให้มีการจัดตั้งร้านค้าชุมชนในการจำหน่ายสินค้า	๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน ๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์และเมล็ดพันธ์ ๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๕ จัดตั้งร้านค้าชุมชนในการจำหน่ายสินค้า

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
	<p>๒.๒ ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีสหกรณ์ร้านค้าชุมชนเพื่อเป็นตัวกลางในการจัดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร - จากสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ <p>๒.๓ ปัญหาด้านการตลาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีตลาดกลางสำหรับจำหน่ายสินค้า - ขาดการส่งเสริมการขาย - ขาดการสนับสนุนด้านการเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อขยายตลาด - ปัญหาภาระหนี้สินผูกพันของเกษตรกร <p>๒.๔ ปัญหาความยากจนและขาดอาชีพเสริม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ - ขาดแหล่งเงินทุน - ขาดการส่งเสริมอาชีพจากภาครัฐและภาคเอกชนอย่างจริงจัง - ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ 		
<p>๓. ปัญหาด้านสังคม</p>	<p>๓.๑ ปัญหาการขาดผู้ดูแลของผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการดูแลเอาใจใส่จากบุตรหลานและครอบครัว - ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐอย่างทั่วถึง <p>๓.๒ ปัญหายาเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีรายได้เพราะไม่มีผู้จ้างแรงงาน - ขาดความรักความอบอุ่นจากครอบครัว - ขาดการประสานงานในการช่วยเหลือแก้ปัญหาอย่างจริงจัง - ขาดการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน - สภาพครอบครัวเปลี่ยนแปลง ขนาดของครอบครัวเล็กลง มีการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำให้ขาดเวลาให้กันและกันของคนในครอบครัว 	<p>๑ ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประชาคมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒ ให้มีการรณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>๓ ให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำศาสนา และผู้นำหมู่บ้าน</p>	<p>๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประชาคมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒ รณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>๓ ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำศาสนา และผู้นำหมู่บ้าน</p>

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
	๓.๓ ปัญหาการขาดความรัก ความอบอุ่น ความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ ความผูกพันระหว่างครอบครัวและในสังคม -พฤติกรรมของคนเปลี่ยนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม -สภาพครอบครัวเปลี่ยน ขนาดของครอบครัวเล็กลง มีการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำให้ขาดเวลาให้กับคนในครอบครัว		
๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	๔.๑ ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง - ประชาชนขาดความศรัทธาต่อระบบการเลือกตั้งที่มีการต่อสู้ และมีการซื้อสิทธิขายเสียงกัน - ประชาชนยังสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายด้านต่าง ๆ และสิทธิของประชาชน ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในเรื่องต่างๆ ๔.๒ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ - ยังไม่มีแผนที่ภาษีที่สมบูรณ์ - ประชาชนยังไม่เข้าใจกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการเสียภาษีอากรค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตต่าง ๆ โดยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้จัดเก็บรายได้	๑ ให้มีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอ ๒ ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ๓ ให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๕.๑ ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ -ดินเสื่อมคุณภาพ ขาดการบำรุงดิน และประชาชนไม่ได้ใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างเต็มที่ ๕.๒ ปัญหาจากขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล - ขาดการดูแลจากหน่วยงานภาครัฐ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างจริงจัง - ขาดงบประมาณในการดำเนินการจัดการขยะ - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลทำให้เกิดกลิ่นเหม็นและเป็นแหล่งแพร่เชื้อโรคในบางพื้นที่	๑ ให้มีการรณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง ๒ ให้มีการจัดฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓ ให้มีการขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช	๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง ๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
	๕.๓ ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่อง สิ่งแวดล้อม - ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจ ใน ด้านการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิด ประโยชน์และ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติที่ดีพอ - ประชาชนขาดความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม ๕.๔ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม - พื้นที่ป่าลดลง		
๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข	๖.๑ ปัญหาโรคติดต่อ - ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษา ในเรื่องโรคติดต่อ - ขาดการดูแลระวังป้องกันให้ครอบคลุม ทั่วพื้นที่ - การจัดบ้านเรือนยังไม่ถูกสุขลักษณะ มี ปัญหาขยะมูลฝอย มีโรคระบาด ๖.๒ ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพ - ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องสุขภาพอนามัย - การส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันและ ควบคุมโรคต่างๆ ยังไม่สม่ำเสมอและ ทั่วถึง - ไม่มีรายได้ และขาดการดูแลที่ดี ๖.๓ ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ขาดการ ดูแล ๖.๔ ปัญหาขยะมูลฝอย - ประชาชนไม่มีที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูก สุขลักษณะและเป็นระเบียบจึงก่อให้เกิด มลภาวะเป็นพิษและโรคระบาด	๑ ให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ทาง โภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก ๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด กำจัดขยะมูลฝอยและรณรงค์ โรคพิษสุนัข ๔ ให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ๕ ให้มีการรณรงค์ให้กับประชาชน การกำจัด ขยะ มูลฝอย ที่ถูก สุขลักษณะและเป็นระเบียบจึง ก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษและโรค ระบาด	๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่ และเด็ก ๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ๓ มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติด กำจัดขยะมูลฝอยและรณรงค์โรค พิษสุนัข ๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ๕ ส่งเสริมให้ประชาชนกำจัดขยะมูล ฝอยที่ถูกสุขลักษณะและเป็น ระเบียบจึงก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ และโรคระบาด

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๗ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๗.๑ ระดับการศึกษา - ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่ยังอยู่ในระดับประถมศึกษาภาคบังคับ ประชาชนทั่วไปมีความรู้ในระดับปานกลาง	๑ ให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ๒ ให้มีการความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ ๓ ให้มีการรณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ ๔ ให้มีการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ ๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ ๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลอ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลอ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลอ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลอ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การขนส่ง และวิศวกรรมจราจร (มาตรา (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริม...

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕)) และมาตรา ๑๖ (๑๓)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับ...

- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖,๑๗ , ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล คำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สุขของประชาชนซึ่งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล จะสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา ๔ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป้าหมายรวม ประกอบด้วย ๖ เป้าหมาย โดยมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล จำนวน ๓ เป้าหมาย ดังนี้

๑. เป้าหมายที่ ๑ คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒. เป้าหมายที่ ๒ ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๓. เป้าหมายที่ ๓ มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยยึดหลักแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนพึ่งพาตนเองได้และปัญหาความยากจน

๒. สนับสนุนการสร้างสุขภาพตามวิถีชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. สนับสนุนประชาชนออกกำลังกาย มีสุขภาพแข็งแรง และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว

๕. ประชาชนเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ดูแลรักษา อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. การคมนาคมมีความสะดวกและระบบสาธารณสุขปลอดภัยให้เพียงพอ

๘. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ รวม ๑๐ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายชุมชนมีความเข้มแข็งและคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น เช่น โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมศาสนาประเพณี วัฒนธรรมต่างๆ โครงการเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การสาธารณสุข การศึกษา

๒. ยุทธศาสตร์...

๒. ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน(แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายโครงการส่งเสริมสร้างอาชีพให้กับประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งเสริมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน

๓. ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เช่น โครงการรักษาน้ำรักษป่า รักษาแผ่นดิน โครงการอาสาสมัครชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านความมั่นคง

๔.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๗ ด้านการส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๕.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมาย การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานีจุดยืนและตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัด(Strategic positioning)ประกอบด้วย ๕ จุดยืน ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาจังหวัดเป็นศูนย์กลางการค้าอาหารสด อาหารแช่แข็ง อาหารแปรรูป ทั้งในรูปแบบการค้าในประเทศ การค้าต่างประเทศ และการค้าบนระบบดิจิทัล มีความเติบโตอย่างมั่นคงของอุตสาหกรรม การเกษตร ๔ ด้าน คืออุตสาหกรรมพืชพลังงาน อุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมปศุสัตว์ และอุตสาหกรรม ยางพารา

๒. การพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งโรงงานแปรรูปอาหารสุขภาพ และอาหารฮาลาล ที่มีคุณภาพ มาตรฐานการส่งออก และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาให้เป็นเมืองการค้าส่ง ค้าปลีกและการบริการของจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เชื่อมโยงการค้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับอาเซียนตอนใต้ และเป็นเมืองที่มีความทันสมัยรองรับสังคมดิจิทัลเป็นจุดเชื่อมโยงจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. การพัฒนาปัตตานีให้เป็นสังคมแห่งความหลากหลายของวัฒนธรรมมุสลิม พุทธและวัฒนธรรมจีน ประชาชนในจังหวัดปัตตานีมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

๕. การพัฒนาหมู่บ้านให้มีศักยภาพในการจัดการพื้นที่ให้มีความสงบเรียบร้อย พัฒนาคุณภาพคน สร้างวินัยประชาชน และปรับภูมิทัศน์สร้างเมืองให้สะอาด

วิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี (Vision)

“เมืองเกษตรอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพของประเทศเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่สันติสุขซึ่งประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

(๑) การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตรอุตสาหกรรมผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว

(๒) การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

(๓) การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี รวม ๓ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดालอ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตรอุตสาหกรรมผลผลิตฮาลาลการค้า การบริการ และการท่องเที่ยว

๑.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายโครงการส่งเสริมสร้างอาชีพให้กับประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งเสริมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน

๒. ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๒.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายชุมชนมีความเข้มแข็งและคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น เช่น โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมศาสนาประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ โครงการเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การสาธารณสุข การศึกษา

๒.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ เช่น โครงการรักษาน้ำ รั้งป่า รั้งแผ่นดิน โครงการอาสาสมัครชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้าง ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ

นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี)

นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายรัฐบาลต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยได้กำหนดนโยบายไว้ ๑๑ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๑๙ ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสามัคคีและสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ

นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีรวม ๑๑ นโยบายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนันทวงตาลอ จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยรัฐบาล จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งยวดในอันที่จะเชิดชูสถาบันนี้ไว้ด้วยความจงรักภักดี และปกป้องรักษาพระบรมเดชานุภาพ เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลาย

๒. นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดยเร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา มาใช้ตามแนวทางกลไกฉันทมิตรแบบสันติวิธี ส่งเสริมการพูดคุย สันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นพหุสังคม ขจัดการฉวยโอกาสก่อความรุนแรงแทรกซ้อนเพื่อซ้ำเติมปัญหาไม่ว่าจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้ รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ เช่น การคุ้มครองดูแลคนไทยและผลประโยชน์ของคนไทยในต่างแดน การแลกเปลี่ยนทางการศึกษา วัฒนธรรม การค้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเปิดโลกทัศน์ให้มีลักษณะสากล เป็นต้น

๒.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้าง ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ

๒.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างการแข่งขันของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน(แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายโครงการส่งเสริมสร้างอาชีพให้กับประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งเสริมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔. นโยบายที่...

๔. นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

๔.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายชุมชนมีความเข้มแข็งและคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น เช่น โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมศาสนาประเพณี วัฒนธรรมต่างๆ โครงการเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การสาธารณสุข การศึกษา

๕. นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพประชาชน

๕.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายชุมชนมีความเข้มแข็งและคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น เช่น โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การจัดซื้อวัสดุการแพทย์ ให้ความรู้ยาสามัญประจำบ้าน

๖. นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๖.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำการบริหารจัดการขยะ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีระบบชลประทานครอบคลุมทุกพื้นที่การเกษตร
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๔. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๕. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๖. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๗. มีความพร้อมด้านสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขบริการ
๘. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๙. มีสถานปฏิบัติศาสนกิจและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดความอุดมสมบูรณ์ และขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

๕. ปัญหา...

๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้าน (มาเลเซีย)
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดालอ เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๒.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนา..

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้าน ต่างๆ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการ ของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาหมู่บ้าน ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาใน ด้านสังคมและสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดาลัย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและ คุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชน อย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานวันปลากะพง กวนอาซุรอ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่ คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การ บริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับ...

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๕. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๖. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลตันหยงดालอ โรงพยาบาลยะหริ่ง
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดปัตตานีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก
๕. บุคลากรมีการโอนย้ายบ่อยครั้ง เนื่องจากความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การแก้ไขปัญหาขาดความต่อเนื่อง
๓. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.๓ พัฒนาการกีฬาความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. อบต.จัดสรรงบประมาณด้านการกีฬา
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้านกีฬา

๓. มีสนามกีฬา...

๓. มีสนามกีฬาระดับตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีสนามกีฬาระดับหมู่บ้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนด้านการกีฬา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเล่นกีฬา/ฝึกซ้อมกีฬา

๒.๔ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒.๕ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักสายตัดผ่าน (ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔๐๗๕ และทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔๒)
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒.๖ ด้านการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

การบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรโอนย้ายบ่อยครั้ง

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๓. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๕. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลที่ดี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริม...

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๒.๗ ด้านส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบูรณาการร่วมกันกับฝ่ายปกครองในพื้นที่

๒. เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ยังขาดความร่วมมือเท่าที่ควรจากภาคประชาชนในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มี ศอบต และหน่วยงานด้านความมั่นคงเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยตรง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต

๒. ถึงแม้รัฐบาลจะมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่แต่ปัญหาความไม่สงบยังคงมีอยู่

๓. ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๓.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรม...

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

๓.๓ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๓.๕ ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมการตรวจคัดกรองโรคความดัน เบาหวาน มะเร็งปากมดลูก

๓.๖ ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำการเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ส่งเสริมยกกำจัดศัตรูพืชในนาข้าว เช่น หอยเชอรี่

๓.๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

๓.๘ ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก...

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา มีตำแหน่งว่าง และส่วนราชการดังกล่าวมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ยุบเลิก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง./ชง) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง เกิน ๒ ปี และได้ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าวมีเพียงพอกับปริมาณงาน

๒. ยุบเลิก ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง) สังกัดกองช่าง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง เกิน ๒ ปี และได้ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าวมีเพียงพอกับปริมาณงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ <p>ของส่วนใด</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนาตำบล - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบ <p>คอมพิวเตอร์</p> <p>๑.๓ งานการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานศิลปวัฒนธรรมฯ - งานนันทนาการ - งานการกีฬา - งานเยาวชน 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ 1.1.1 - งานบริหารงานบุคคล 1.1.2 - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 1.1.3 - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ <p>ของส่วนใด</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์องค์กร - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๑.๓ งานการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานศิลปวัฒนธรรมฯ - งานนันทนาการ - งานการกีฬา - งานเยาวชน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน/บัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๔</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูล ที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ ...

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคนวิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน
๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน
และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน

คิดเฉลี่ย...

- คิดเฉลี่ยวันหยุดลาจิก ลาป่วย ๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ๓๐ วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ
จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตามมติ.อบต. ครั้งที่ ๘/๖๐ ลว.๒๒ ส.ค.๖๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ครู คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (พนักงานชั้นรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รับโอน
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา <i>ผู้ช่วยช่างโยธา</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๙	๒๗	๒๗	๒๗	-๒	-	-	

* ว่างเดิมชื่อ นาย วัฒนวิทย์ วัฒนวิทย์
 นายวิทย์ ก. วัฒนวิทย์ วัฒนวิทย์
 ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ อว.๒๕๖๓.๑.๑ ๒๐

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๖๕๕,๑๐๐	๖๕๕,๑๐๐	๖๕๕,๑๐๐	(๕๓,๕๐๐) ว่างเต็ม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๕๓,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๖๐	๔๕๙,๐๖๐	๔๕๙,๐๖๐	(๓๒,๒๕๐) ว่างเต็ม
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๔๐๐,๕๐๐	๔๐๐,๕๐๐	๔๐๐,๕๐๐	(๓๒,๒๕๐) ว่างเต็ม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(๒๑,๕๕๐) ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๐,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	๒๗๑,๐๐๐	๒๗๑,๐๐๐	๒๗๑,๐๐๐	(๒๑,๕๕๐) ว่างเต็ม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๓๒๑,๘๗๐	๓๒๑,๘๗๐	๓๒๑,๘๗๐	(๒๗,๕๕๐) ว่างเต็ม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๑,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๔๓,๖๘๐	๓๔๓,๖๘๐	๓๔๓,๖๘๐	(๒๗,๕๕๐) ว่างเต็ม
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๒๗,๕๕๐) ว่างเต็ม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(๒๗,๕๕๐) ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๕๗,๙๒๐	(๑๒,๖๕๐) ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๓,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๙,๕๕๐	๑๓๙,๕๕๐	๑๓๙,๕๕๐	(๑๑,๑๒๐) ว่างเต็ม
๑๗	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถ)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๓,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๑๗,๐๕๐	๕๑๗,๐๕๐	๕๑๗,๐๕๐	(๓๓,๖๓๐) ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๒๘๒,๖๗๐	๒๘๒,๖๗๐	๒๘๒,๖๗๐	(๒๑,๖๕๐) ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	(๑๕,๐๕๐) ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(๒๑,๕๕๐) ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๒,๗๓๐) ว่างเต็ม
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๔,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๐๓,๐๑๐	๒๐๓,๐๑๐	๒๐๓,๐๑๐	(๑๒,๑๘๐) ว่างเต็ม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๑,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	(๑๐,๙๕๐) ว่างเต็ม
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐) ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๒๖	กองช่าง																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม	
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๐๒,๖๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๓๐	พนักงานช่างตามภารกิจ																		ยุบเลิก	
๓๑	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑๔๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๔๖,๒๘๐	๑๔๖,๒๘๐	๑๔๖,๒๘๐	(๑๑,๗๕๐)	
(๔)	รวม		๒๙	๖,๙๒๑,๔๘๐	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	-	-	๒๒๓,๒๐๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๒๓,๒๐๐	๖,๘๗๖,๐๘๐	๖,๘๗๖,๐๘๐	๖,๘๗๖,๐๘๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

เป็นเงิน ๒๙,๐๘๕,๐๐๐ บาท

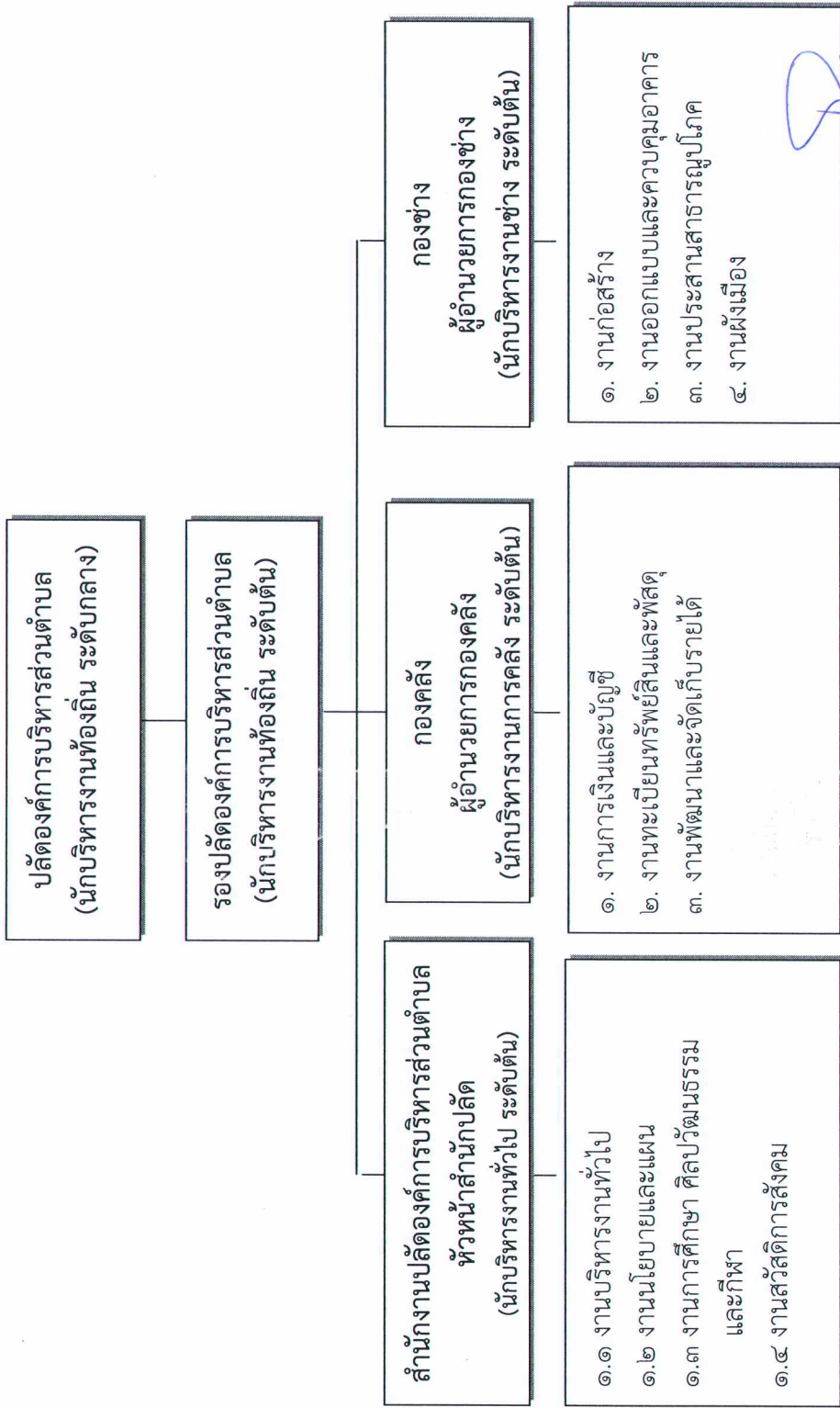
เป็นเงิน ๓๐,๕๓๙,๒๕๐ บาท

เป็นเงิน ๓๒,๐๖๖,๒๑๓ บาท

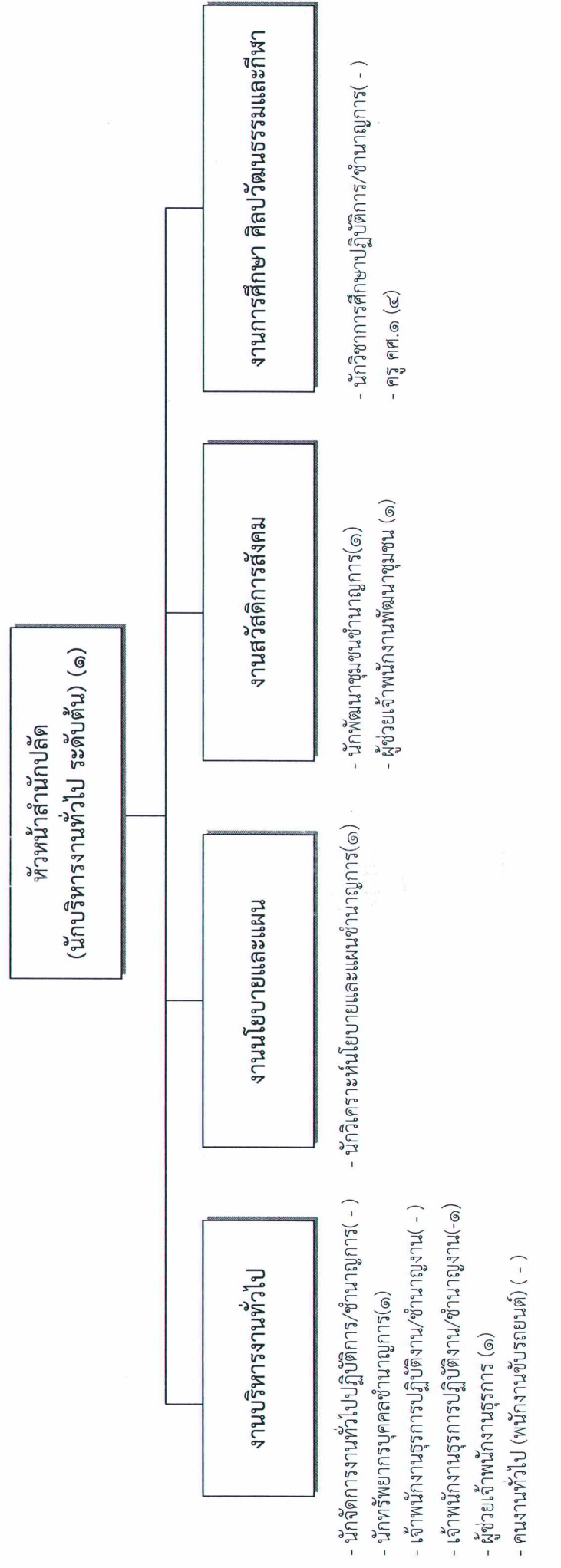
(Handwritten signature)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

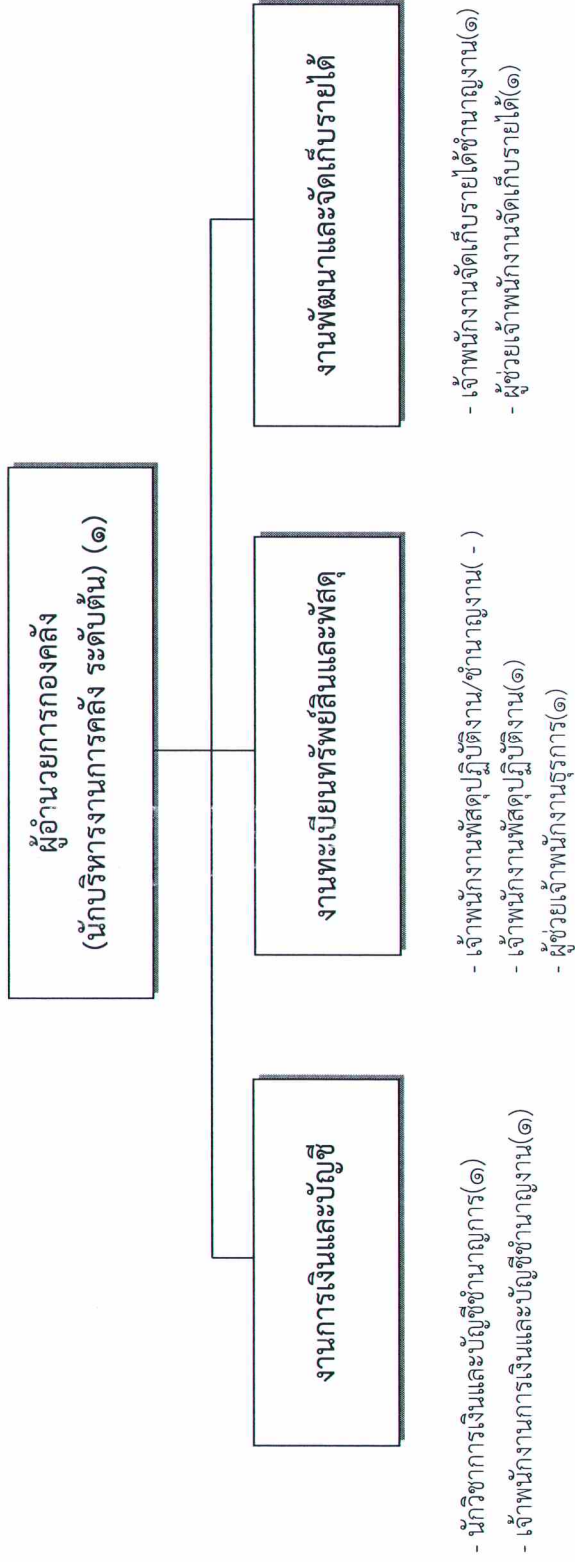


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ครู	อาวุโส	ทั่วไป		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	๔	-	๒	๑๐

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ครูผช.	ทั่วไป		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวกนิษฐ์ นวลเป็ย	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๑-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๓๑-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐*๑๒)	๑๐๔,๐๔๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๑๐๔,๐๔๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๔๒,๐๐๐
๒			๓๑-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๑-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (๓๓,๔๕๕*๑๒)	-	-	๔๔๓,๙๔๐
๓	นายอัศวิน อนุพันธ์	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	๓๑-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวย ท้องถิ่น	ต้น	๓๑-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวย ท้องถิ่น	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	๒,๖๔๐ (๒๒๐*๑๒)	๒,๖๔๐ (๒๒๐*๑๒)	๓๘๗,๓๖๐
๔			๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๓๕,๓๒๐ (๒๗,๖๑๐*๑๒)	-	-	๓๓๕,๓๒๐
๕	นางอรุณี สีสุข	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐*๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๖	นายอัปตลเลาะ มะเซ็ง	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	๔,๖๘๐ (๓๙๐*๑๒)	๓๑๐,๓๒๐
๗	นางสาวอรุณิษา แซ่หลี	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	-	๗,๓๒๐ (๖๑๐*๑๒)	๓๓๑,๐๘๐
๘			๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๓๕,๓๒๐ (๒๗,๖๑๐*๑๒)	-	-	๓๓๕,๓๒๐
๙			๓๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๓๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔,๖๕๕*๑๒)	-	-	๒๓๗,๙๐๐
๑๐			๓๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๓๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๔๕,๒๕๕*๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๕๕
๑๑	นางปายี๊ยะ หามะ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๐๕๗	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๔๔-๒-๐๐๕๗	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๑๒	นางดวงพัตติมา อธิติธรร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๐๕๘	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๔๔-๒-๐๐๕๘	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	๒๔๘,๘๘๐
๑๓	นางสาวปิยะชัช ดาเยะ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๐๕๙	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๔๔-๒-๐๐๕๙	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๑๔	นางสาวนริศระห์ กิติมาะ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๒๕๓	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๔๔-๒-๐๒๕๓	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๒๐๗,๘๘๐	-	-	๒๐๗,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นายมะกริม สามะ	ป.ส. (การบัญชี)	ภ. ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ภ. ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐*๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐
๑๖	นางสาวฮิปปะห์ ทามะ	ป.ส. (การบัญชี)	ภ. ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	ภ. ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	๑๓๓,๕๕๐ (๑๑,๑๒๐*๑๒)	-	-	๑๓๓,๕๕๐
๑๗			จ.๐๑-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์		-	จ.๐๑-๐๐๑	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๑๘	นางสาวศุภิกา นาคะวีโรจน์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	๑๒,๒๔๐ (๑,๑๒๐*๑๒)	๔๐๓,๕๖๐
๑๙	นางสาวกรวิยะ โต๊ะมา	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๒๗๑,๕๕๐ (๒๒,๖๒๐*๑๒)	-	-	๒๗๑,๕๕๐
๒๐	นางสาวมยุรีย์ ตือเรือ	บ.บ.บ. (แผนงานการบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๒๑			๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๒๒	นายชาติพร ตือเรือ	ป.ร.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐*๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๒๓	นางจันทรัตน์ นามศรีผ่องใส	อ.ศศ. (การจัดการทั่วไป)	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐*๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๒๔	นางสาวกมลเกียรติ์ ต่อเถาะ	ป.ร.ส. (การบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		-	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		-	๑๓๑,๒๘๐ (๑๐,๙๔๐*๑๒)	-	-	๑๓๑,๒๘๐
๒๕			๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		-	๓๑-๓-๐๔-๕๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖			๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	ต้น	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๓๕,๖๐๐ ว่างเต็ม
๒๗			๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเต็ม
๒๘			๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.								ยุบเลิก
๒๙	นายรุศลาน เจริญเตชะ	ปวช. (ช่างโยธา)	ภ. ๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยช่างโยธา		-	ภ. ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างโยธา ช่างช่วยนายช่างโยธา			๑๔๐,๖๔๐ (๑๑,๗๒๐*๑๒)	-	-	๑๔๐,๖๔๐

→ อยู่ประจำที่ สน. ช่างช่วยจากกรมการโยธา
จาก สน. ก. อ. อ. ก. ๒๑๓๓๓

วันที่ ๑๖/๒๕๖๐ ณ. ๒๕๓.๓ ๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความจำเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการได้ วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ
ที่ ๑๔๐ /๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ และตาม
คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่
๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบ และ
ปริมาณงานของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานและบริการประชาชน
เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมะรอเส็ง มะสะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่
๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี)
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการ
ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ
แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๘

(นายมะรอเส็ง มะสะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

1. รายได้รวมเงินอุดหนุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 27,900,000.00 บาท

2. งบประมาณรายจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ตามรายการ ดังนี้

ที่	รายการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
1	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	7,703,480.00	
	(1) เงินเดือนพนักงาน	5,949,480.00	
	(2) เงินประจำตำแหน่ง	252,000.00	
	(3) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	442,000.00	
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)		
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)		
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)		
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว		
	- เงินสวัสดิการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)		
	- เงินปรับเพิ่มคุณวุฒิ		
	(4) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	890,000.00	
	(5) เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง	170,000.00	
2	เงินค่าจ้าง	0	
3	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,021,500.00	
	(1) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย	0	
	(2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	45,000.00	
	(3) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	720,000.00	
	(4) เงินค่าเช่าบ้าน	72,000.00	
	(5) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	50,000.00	
	(6) เงินสมทบกองทุนบำเน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น	134,500.00	
	รวมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง	8,724,980.00	
	(ข้อ 1+2+3)		
	จำนวนร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561	31.27	

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวกนิรี นวลเปียน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ