



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง
อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

สำนักปลัด อบต.เปาะเล้ง

โทร. ๐ - ๓๓๒๙ - ๙๘๐๔

โทรสาร ๐ - ๓๓๒๙ - ๙๘๐๖

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๒.๓ นโยบายในด้านการกำหนดอัตรากำลัง	๔
๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
- แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง	๑๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
- นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง	๒๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง	๒๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
- นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี และแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ นโยบายในด้านการกำหนดอัตรากำลัง

๑. ในการพิจารณากรอบอัตรากำลัง ให้บทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งใดที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังเดิม หากองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีการกิจการที่ต้องดำเนินการในหน้าที่นั้นแล้ว และเป็นตำแหน่งที่ว่าง ให้ยุบ หรือปรับเปลี่ยนไปกำหนดตำแหน่งที่มีการกิจการเพิ่ม และมีความจำเป็น

๒. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีการกิจการงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นแต่อัตรากำลังที่มีอยู่ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๓. การกำหนดตำแหน่งให้หัวหน้าส่วนราชการ คำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงานเพื่อรองรับข้าราชการให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

๔. ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเป็นสำคัญ ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๑. สมรรถนะ (Core Competency:CC) หมายถึง ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบไปด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)
- บริการที่ดี (Service Mind-SERV)
- ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW)
- จริยธรรม (Integrity-ING)
- การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

๒. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency:FC) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นจะต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย

- การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT)
- การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT)
- การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF)
- ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-IU)
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness-PROAC)
- ความถูกต้องของงาน (Concern for Order-CO)
- ความมั่นใจของตนเอง (Self Confidence-SCF)
- ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX)
- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing-CI)

วิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาตำบลเปาะเล้ง

“ชุมชนน่าอยู่ เศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีคุณธรรม”

พันธกิจ (Mission) การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

- พันธกิจที่ ๑ สร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน
- พันธกิจที่ ๓ เสริมสร้างความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดีและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม จริยธรรมและคุณธรรมอันดีงามในสังคม
- พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชนทุกช่วงวัย
- พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พันธกิจที่ ๘ บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และการพัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเพิ่มศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

➤ **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้ให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

➤ **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ดังนี้

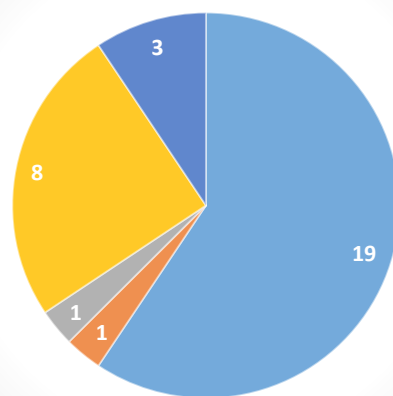
❖ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

❖ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด อบต.เปาะเส้ง



■ พนักงานส่วนตำบล ■ พนักงานครู ■ ลูกจ้างประจำ ■ พนักงานจ้างตามภารกิจ ■ พนักงานจ้างทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

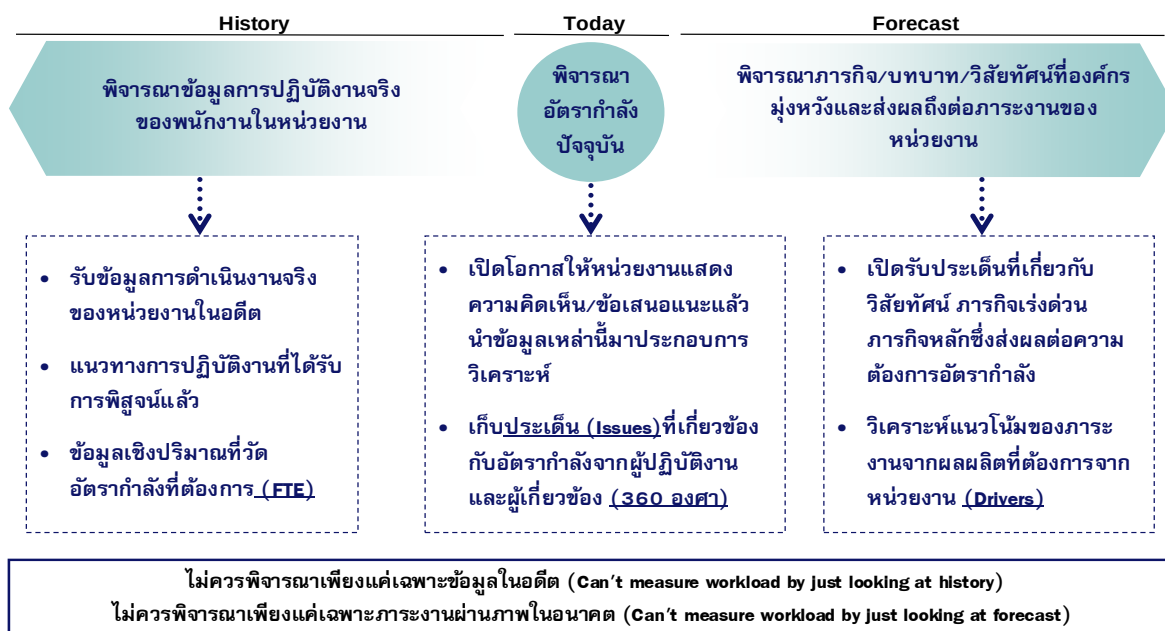
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตาม แผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน วนใหญ่ เน้นเรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชีงาน ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการดำเนินงานจาก ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

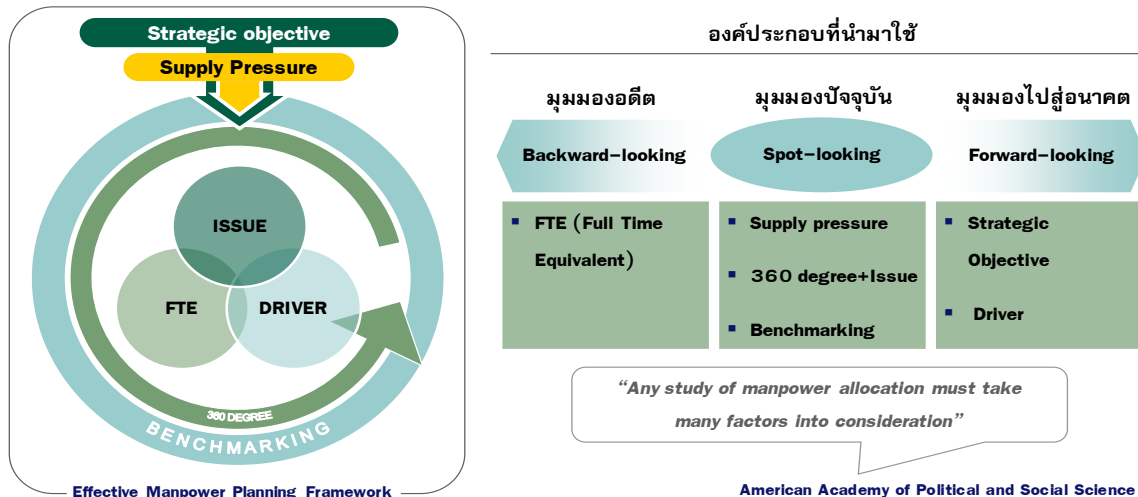
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูล ในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการ ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและ กระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

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

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

- ❖ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- ❖ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง (การตรวจประเมิน LPA)

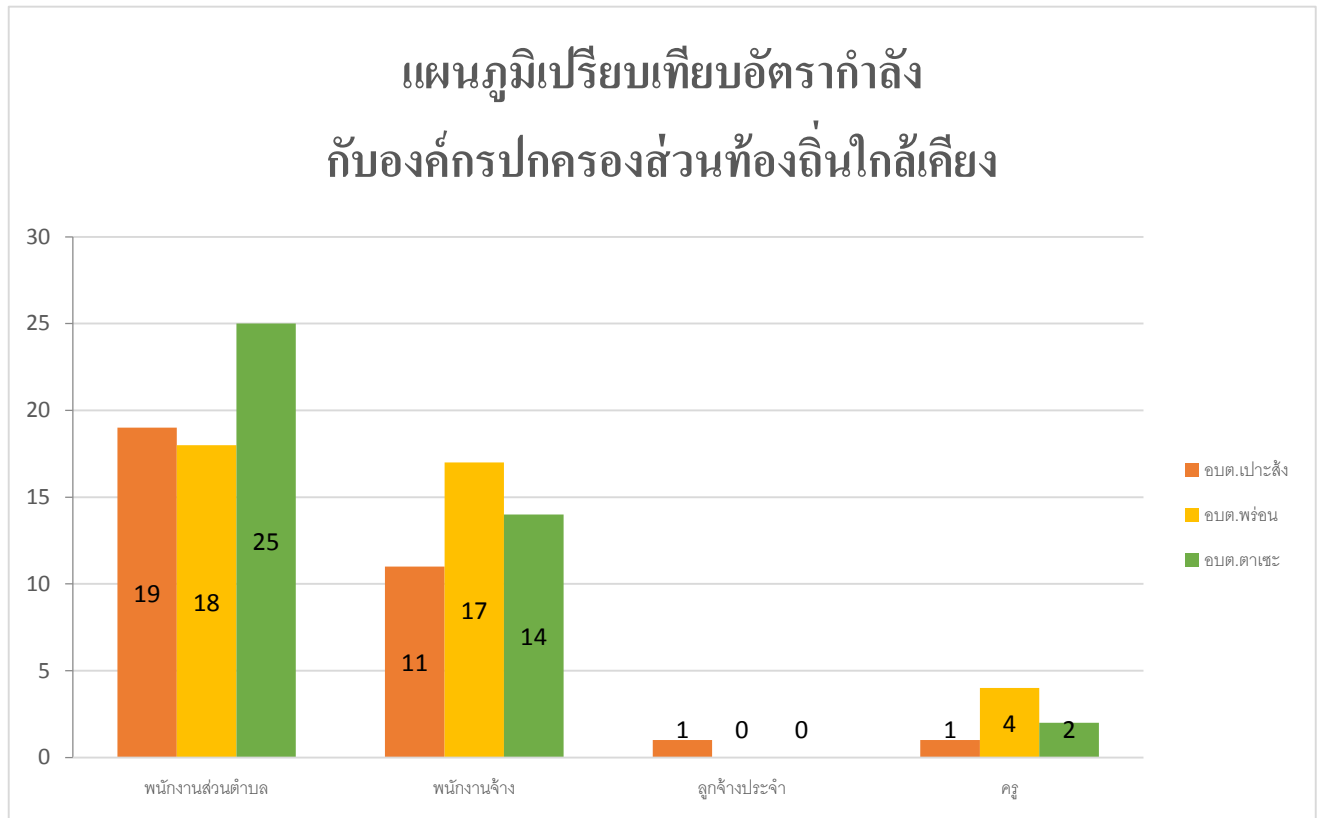
กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง รองนายกองการบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน และองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง องค์การบริหารส่วนตำบลพริ้ง และ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเซะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ไม่มีการปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอนย้าย และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเขมามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเปาะเส้ง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ **พัฒนาความรู้ ความสามารถ**อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนด อัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง เช่น กฎระเบียบ

การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.พร่อน อบต.ตาเซะ
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การ งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดยะลา
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.เปาะเส้ง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดการส่งเสริมอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ประชาชนขาดทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมรายได้
- ไม่มีตลาดรองรับสินค้า

๒. ปัญหาด้านการเกษตร

- ขาดแคลนน้ำใช้ในการทำการเกษตรในช่วงหน้าแล้ง
- น้ำท่วมผลผลิตในช่วงหน้าฝน
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

๓. ปัญหาด้านยาเสพติด

- การแพร่ระบาดของยาเสพติด ทั้งผู้เสพและผู้จำหน่าย เป็นปัญหาใหญ่ของกลุ่มวัยรุ่นใน

ปัจจุบัน

๔. ปัญหาด้านถนนทางเท้า

- ถนนทางเท้ามีสภาพชำรุดหรือบางพื้นที่ยังไม่ได้ดำเนินการก่อสร้าง

๕. ปัญหาด้านไฟฟ้าแสงสว่าง

- ไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ และครอบคลุมทุกพื้นที่

๖. ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

- แหล่งน้ำขาดการพัฒนา/ปรับปรุง/ซ่อมแซม
- น้ำดื่ม น้ำใช้ไม่เพียงพอและทั่วถึง
- น้ำที่ใช้ในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

๗. ปัญหาด้านสภาพภูมิทัศน์ชุมชน

- สภาพภูมิทัศน์ของชุมชนบางส่วนไม่เป็นระเบียบ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

๘. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- การบริการสาธารณสุขในตำบลยังไม่เพียงพอ ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมทุกช่วยวัย
- บุคลากรด้านสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพเบื้องต้น

๙. ปัญหาด้านขยะมูลฝอย

- ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- การจัดการขยะในระดับครัวเรือนที่ไม่ถูกต้อง

๑๐. ปัญหาด้านกีฬาและนันทนาการ

- สถานที่ออกกำลังกายไม่ครอบคลุมทั่วถึงและอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ

๑๑. ปัญหาด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

- การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังล่าช้าและไม่ทั่วถึง

๑๒. ปัญหาด้านความเข้มแข็งของประชาชน

- ชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ยังไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ต้องรอความช่วยเหลือของภาครัฐ

๑๓. ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม

- ประชาชนขาดคุณธรรม จริยธรรม

๑๔. ปัญหาด้านจัดเก็บภาษี

- การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๑๕. ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

- เจ้าหน้าที่และประชาชนเกิดความกลัวและหวาดระแวงในการสัญจรไป – มาในพื้นที่
- ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมอาชีพที่หลากหลายเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
- จัดวิทยากรให้ความรู้และเพิ่มทักษะด้านอาชีพ
- จัดตั้งตลาดบริเวณชุมชน/ที่สาธารณะ

๒. ปัญหาด้านการเกษตร

- ส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาทำการเกษตรแบบผสมผสานโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง

๓. ปัญหาด้านยาเสพติด

- เพิ่มมาตรการดูแลและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้แก่เด็กและเยาวชนให้รู้เท่าทันถึงโทษและรูปแบบการแพร่ระบาดซึ่งมีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้ยากแก่การควบคุมและการป้องกันปราบปราม และจัดกิจกรรมให้เด็กห่างไกลยาเสพติด

๔. ปัญหาด้านถนนทางเท้า

- จัดบริหารสาธารณะด้านการคมนาคมให้กับประชาชน เพื่อให้ได้รับความสะดวกและปลอดภัยการสัญจร โดยจัดหาซ่อมแซม ปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้ มีมาตรฐาน

๕. ปัญหาด้านไฟฟ้าแสงสว่าง

- ติดตั้งไฟฟ้า แสงสว่างให้ครอบคลุมและเพิ่มการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะถนนและพื้นที่เสี่ยงเพื่อลดปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

- ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมฝายกักเก็บน้ำ
- ขยายเขตประปาให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อประชาชนทุกหลักคาเรือน
- พัฒนา/ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการอุปโภค-บริโภคและการเกษตร

๗. ปัญหาด้านสภาพภูมิทัศน์ชุมชน

- ปรับปรุงพื้นที่เสี่ยงและจัดระเบียบชุมชนให้เรียบร้อยเพื่อให้การดูแล รักษาความปลอดภัยทำได้สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์ของชุมชนเพื่อเพิ่มความสวยงาม มีความสะอาด น่าอยู่อาศัย

๘. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- จัดให้มีการบริการด้านสาธารณสุขที่ครอบคลุมและทั่วถึง
- จัดกิจกรรมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ มีความรู้และความเข้าใจและลดความเสี่ยงจากปัญหาด้านสุขภาพ

๙. ปัญหาด้านขยะมูลฝอย

- จัดระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพทั้งขยะธรรมดาและขยะติดเชื้อ สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ และส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะ รวมถึงส่งเสริมให้มีการลดการใช้ถุงพลาสติก เพื่อรักษาสภาพแวดล้อม

๑๐. ปัญหาด้านกีฬาและนันทนาการ

- จัดสถานที่ออกกำลังกายที่มีมาตรฐานและสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬาอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๑๑. ปัญหาด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

- จัดบริการหอกระจายเสียงให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกชุมชน
- จัดรถกระจายเสียงเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่
- เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้หลากหลาย เช่น Facebook , Line จัดตั้ง WiFi และเว็บไซต์ของ อบต. เป็นต้น

๑๒. ปัญหาด้านความเข้มแข็งของประชาชน

- สร้างความเข้าใจแก่ชุมชนในการตระหนักและให้ความสำคัญกับการร่วมดำเนินโครงการช่วยเหลือจากภาครัฐ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับสังคม

๑๓. ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม

- สังคมต่างคนต่างอยู่เพิ่มมากขึ้นจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และใช้คำสอนในศาสนาเป็นเครื่องมือในการสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๑๔. ปัญหาด้านจัดเก็บภาษี

- พัฒนาระบบจัดเก็บรายได้ เพิ่มมาตรการแสวงแผนการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

๑๕. ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

- เพิ่มมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัย ลดการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาความปลอดภัย รวมทั้งกิจกรรมให้เกิดความสามัคคี

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้งยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบราชการตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๗ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน
๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ
๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลเปาะเส้ง
๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มี สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสม

กับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวม ข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอด ระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่ เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยยะเวลาดังกล่าวหากมีคน โอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง วางแผน เกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะเตรียมการดำเนินการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะสรรหาคณะมาดำรง ตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดยะลา) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การ บริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ดังนี้

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

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

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกกำหนดให้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามแผนพัฒนาตำบล และต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลนโยบายที่ กระผมจะแถลงต่อท่านประธานสภา สมาชิกสภา องค์การบริหารตำบลเปาะเส้ง และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกกำหนดให้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามแผนพัฒนาตำบล และต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลนโยบายที่กระผมจะแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ในวันนี้ ก็จะปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวข้างต้น โดยนโยบายที่กำหนดไว้มีทั้งหมด ๗ ด้านด้วยกัน ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี เช่น ดำเนินการปรับปรุงถนนที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านหรือมีลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการ ให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรังบดอัดแน่น หรือปรับเกรดให้มีสภาพดีขึ้นสามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกที่

๑.๒ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล โดยสร้างระบบประปาพร้อมวางระบบท่อส่งน้ำทุกหมู่บ้าน การขยายเขตระบบประปา ก่อสร้างและปรับปรุงประปาหมู่บ้าน สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน โดยเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภคหรือเพื่อใช้ในการเกษตรให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง

๑.๔ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๑.๕ ติดตั้งโคมไฟสาธารณะริมถนน ป้ายบอกทางและป้ายชื่อหมู่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลเปาะเส้งให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนในระดับฐานรากของตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ สนับสนุนส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม โดยสร้างระบบเศรษฐกิจที่ดี มั่นคง ส่งเสริมการค้า จัดให้มีศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การลงทุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนหรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม

๒.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียงและชุมชนแบบพึ่งตนเอง

๒.๓ ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎรในท้องถิ่น

๒.๕ จัดตั้งกองทุนกั๊ยมเพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในการที่ขาดเงินทุนให้แก่ราษฎรในตำบลเปาะเส้ง

๓. นโยบายด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะส่งเสริมและสนับสนุน ให้ตำบลเปาะเส้งเป็นชุมชนที่ปลอดภัย น่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ และการสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของชุมชน

๓.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มองค์กรต่างๆ ในตำบล

๓.๓ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว

๓.๔ สนับสนุนกิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

๓.๕ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ขาดแคลน

๓.๖ ส่งเสริม และเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยหากิจกรรมและอาชีพเสริม

๓.๗ ปรับปรุงที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้มีรายได้น้อยและผู้ยากไร้

๓.๘ สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันและปราบปรามและบำบัดยาเสพติด

๔. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบล ให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๔.๒ สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขตำบล

๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลเปาะเส้งมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆพร้อมทั้งป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อ โดยให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๔.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลเปาะเส้ง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย

๔.๕ สนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวตำบลเปาะเส้งตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๔.๖ ส่งเสริมและปรับปรุงระบบสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการบำบัด และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๔.๗ ปรับภูมิทัศน์สถานที่สำคัญ และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๘ การพัฒนาจัดสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในตำบล

๔.๙ อนุรักษ์สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน สนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ป่าชุมชน

๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืนโดยมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่และให้มีประสิทธิภาพ

๕.๓ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้

๕.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและลานกีฬาให้หลากหลายและทั่วถึง

๕.๕ ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาแบบตลอดชีวิตแก่ประชาชนในตำบล

๕.๖ ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลเปาะเส้ง เช่น งานเทศกาลอาซูรอ งานประเพณีไมลิด งานประเพณีเข้าสู่น้ำ ฯลฯ

๕.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

๕.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาอบรมและเรียนรู้ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.๙ สนับสนุนให้มีสนามกีฬา และมีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้านและตำบลเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

๖. นโยบายด้านการการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะพัฒนางานด้านการท่องเที่ยวโดยเน้นความร่วมมือ โดยมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางดังนี้

- ๖.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสมดุลและยั่งยืน
- ๖.๒ พัฒนาเอกลักษณ์ของชุมชน เช่น ภาษาท้องถิ่น ประเพณีและวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน
- ๖.๓ พัฒนาให้มีกลุ่มอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้นในตำบลเปาะเส้ง เพื่อก่อให้เกิด

รายได้ในชุมชนของตำบล

๗. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนประชาคมองค์กรประชาชน โดยการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อประชาชนชาวตำบลเปาะเส้ง”

๗.๒ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ทุกแห่งในกรณีที่เหตุจำเป็นเร่งด่วนอันจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง

๗.๓ เพิ่มประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการ เพื่อเป็นการสร้างภาพพจน์สถาบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ให้ประชาชนยอมรับและให้ความเชื่อถือ

๗.๔ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน โดยนำการบริหารงานแนวใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มหรือลดจำนวนพนักงาน และมีการจัดการระบบการบริหาร และการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๗.๕ สร้างระบบงานบริหารงานบุคคล และค่าตอบแทนแนวใหม่ โดยยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานโดยดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

๗.๖ เน้นการบริหารราชการแบบเปิดโดยเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงานและตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗.๗ สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญ และกำลังใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่นและเป็นที่ยอมรับ

๗.๘ สนับสนุนเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภาฯ และผู้บริหาร ให้ได้รับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มโครงสร้างการบริหารงานที่จำเป็น

๗.๙ บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง

๗.๑๐ พัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า โดยการปรับปรุงระบบการจัดการเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

๗.๑๑ ซ่อมแซม ต่อเติม ปรับปรุง ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้งที่พร้อมจะให้เป็นห้องประชุมในระดับต่าง ๆ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้งให้น่าอยู่

๗.๑๒ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนตำบลเปาะเล้ง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเปาะเล้ง คือ **“ชุมชนน่าอยู่ เศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีคุณธรรม”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนที่สงบสุข น่าอยู่ และมีระบบเศรษฐกิจที่ดี การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเปาะเล้งเป็นชุมชนน่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเปาะเล้ง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการเพิ่มศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ
๒. จัดให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างที่เพียงพอและทั่วถึง
๓. พัฒนา/ปรับปรุงระบบประปาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๒) ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการความปลอดภัยทางถนน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
๕. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้แก่ประชาชน
๖. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น
๘. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและความปรองดองสมานฉันท์
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและสนับสนุนโครงการตาม

พระราชดำริ

๑๐. ยกกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพทางเลือกที่เหมาะสม

๓) ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ประชาชนทุกช่วงวัยได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
๒. ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๔. ส่งเสริมกีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการทุกประเภท ทุกระดับ

๔) ด้านการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะในระดับครัวเรือน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุง ภูมิทัศน์ในชุมชน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำสาธารณะ

๕) ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการให้บริการและการบริหารงานในองค์กร
๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไป
๓. พัฒนาปรับปรุงรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง(Strenght)	จุดอ่อน(Weakness)
๑. เป็นพื้นที่ที่ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร โดยเฉพาะทำสวนยางพารา ซึ่งเป็นอาชีพที่ตลาดต้องการผลผลิต ๒. พื้นที่ในชุมชนส่วนใหญ่เหมาะแก่การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ ๓. ในพื้นที่ยังคงมีความเป็นธรรมชาติที่สมบูรณ์ ๔. ทุกชุมชนที่มีความสะดวกในเรื่องของคมนาคม ๕. มีขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่หลากหลาย ๖. เป็นชุมชนที่เคร่งครัด มีความเคารพนับถือผู้นำ และปฏิบัติตามหลักศาสนา และสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี อันดีสืบต่อมาถึงปัจจุบัน ๗. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ ๘. มีสถานที่บริการสาธารณสุขในชุมชน ๙. มีสถานที่ทางประวัติศาสตร์ในชุมชน ๑๐. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ประชาชนไม่มีทักษะในการประกอบอาชีพทางการเกษตรทำให้ผลผลิตไม่เป็นไปตามความต้องการของตลาด ๒. คุณภาพการศึกษาทุกระดับยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ๓. ประชาชนว่างงานเพราะเลิกงานและไม่มีทักษะในการทำงาน ๔. ประชาชนมีความวาดระแวงจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๕. ประชาชนบางส่วนขาดความรับผิดชอบ ไม่เคารพกฎหมาย ขาดคุณธรรมจริยธรรม ๖. ประชาชนทำการเกษตรแบบขาดความรู้ทางวิชาการด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๗. ขาดแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ๘. ขาดการบูรณาการความร่วมมืออย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง ๙. ระบบประปาไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๑๐. นักการเมืองท้องถิ่นบางคน ไม่ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง ๑๑. ประชาชนขาดความตระหนักรู้ในสิทธิและหน้าที่ต่อการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ๑๒. เส้นทางคมนาคมในพื้นที่ยังไม่สะดวกและยังไม่ได้มาตรฐาน ๑๓. ประชาชนขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐบางหน่วยงาน ๑๔. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ ๑๕. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือตนเอง

โอกาส(Opportunity)	ข้อจำกัด(Threat)
๑. รัฐบาลมีนโยบายและจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือพื้นที่ ๒. หน่วยงานรัฐสนับสนุนโอกาสในการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าการเกษตรหลากหลายรูปแบบ ๓. ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๔. มีศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนาท้องถิ่น ๕. ในพื้นที่มีโบราณสถานที่สามารถทำเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ได้ ๖. รัฐบาลในการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนจนถึงปริญญาตรี ๗. เป็นตำบลที่อยู่ใกล้ตัวอำเภอเหมาะแก่การประกอบธุรกิจและทำการค้า มีสภาพพื้นที่ ที่เอื้อต่อการพัฒนา	๑. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล ๒. การบังคับใช้กฎหมายบางฉบับไม่เอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ๓. ข่าวสารทางลบจากสื่อภายนอกส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนและนักท่องเที่ยว ๔. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ๕. ขาดการประกันสินค้าทางการเกษตร ๖. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เกิดขึ้นบ่อย ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการลงทุนของนักลงทุน ๗. การแพร่ระบาดของยาเสพติดจากพื้นที่ใกล้เคียงทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมได้ ๘. ความทันสมัยและประเพณีวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง จะดำเนินการ มีดังนี้

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

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ มาจาก Opportunities

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

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จาก การศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.อย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพ พื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทใน การช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์ แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มี จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S=Strength - พื้นที่ของตำบลมีระบบการคมนาคมที่ น่าพอใจ เนื่องจากมีถนนตัดผ่านทุกสาย - พื้นที่การเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์ทำให้มีผลผลิตทางการเกษตรเป็นหลัก เช่น ยางพารา ข้าว ปาล์ม ผลไม้ - ประชาชนในพื้นที่นับถือศาสนาอิสลามมีความเคร่งครัดในหลักการของศาสนา - ประชาชนในตำบลมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารและการเมืองการปกครององค์กรค่อนข้างดี โดยเฉพาะผู้นำจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตำบล - พื้นที่ส่วนใหญ่ภายในตำบลเป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม ส่งผลให้มีทรัพยากรและระบบนิเวศที่ดี ประชาชนนับถือศาสนาอิสลามมีความเป็นอยู่ตามวิถีชีวิตของหลักการอิสลามกำหนด	<u>จุดอ่อน</u> W=Weakness - ถนนในพื้นที่ยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เนื่องจากในฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขังและทำให้ถนนพัง - ประชาชนยังขาดความรู้ ทักษะในอาชีพและมาตรฐานฝีมือ - เกิดความไม่สงบภายในพื้นที่จึงไม่ค่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลให้ประชาชนได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบด้วย - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของ อบต. - การทำเกษตรกรรมยังขาดการส่งเสริมพัฒนาในด้านการตลาด เทคโนโลยีใหม่ๆ และการเพิ่มผลผลิตที่ดี - ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่รัฐบาลตั้งไว้
<u>โอกาส</u> O=Opportunity - ถนนบางสายที่คาบเกี่ยวหลายตำบลสามารถขอรับการสนับสนุนดำเนินการจาก อบจ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพมากกว่า - สามารถส่งเสริมให้มีการสร้างงาน สร้างอาชีพใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในตำบลได้เพื่อพัฒนาไปสู่การเปิดประชาคมอาเซียน - มีหน่วยงานหลายหน่วยให้การสนับสนุนในการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย - นโยบายของหน่วยเหนือเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างประชาชนและ หน่วยงาน เพื่อร่วมกันพัฒนาที่ยั่งยืน - ตำบลมีความเป็นชนบทที่ยังมีความสมบูรณ์ทางธรรมชาติทำให้สามารถอนุรักษ์สภาพแวดล้อมให้คงอยู่ได้ - รัฐบาลมีการส่งเสริมการศึกษาในหลักการของศาสนาที่ถูกต้องและดีงาม เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	<u>ข้อจำกัด/อุปสรรค</u> T=Threat - งบประมาณการดำเนินการมีจำนวนจำกัดและไม่เพียงพอต่อการก่อสร้างให้ทั่วถึงได้ - ตำบลยังขาดวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในสาขาอาชีพอย่างแท้จริง - เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทางรัฐบาลไม่สามารถแก้ไขได้อย่างจริงจัง - การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารของรัฐบาลยังไม่เป็นที่น่าพอใจของประชาชนมากนัก - พื้นที่ของตำบลส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มทำให้เกิดน้ำท่วมขังเกือบทุกปี เนื่องจากมีคลองหลายสายตัดผ่าน - ชาวบ้านยังขาดความคิดริเริ่มในการจัดทำภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลที่จริงจัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. แบ่งออกเป็น ๕ งาน คือ
 - ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
 - ๑.๒ งานนโยบายและแผน
 - ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
 - ๑.๕ งานบริหารงานบุคคล
๒. กองคลัง แบ่งออกเป็น ๔ งาน คือ
 - ๒.๑ งานการเงิน
 - ๒.๒ งานบัญชี
 - ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง แบ่งออกเป็น ๔ งาน คือ
 - ๓.๑ งานก่อสร้าง
 - ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 - ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
 - ๓.๔ งานผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น ๓ งาน คือ
 - ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
 - ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น ๓ งาน คือ
 - ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
 - ๕.๓ งานรักษาความสะอาด
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งออกเป็น ๑ งาน คือ
 - ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันและตามแผนอัตรากำลังใหม่

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ - งานนิติการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานอำนวยการ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณสุข ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ - งานนิติการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานอำนวยการ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณสุข ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงินและรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน - งานจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญ - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงินและรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน - งานจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญ - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้างและสำรวจแผนที่เส้นทาง คมนาคม ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร - การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบบน้ำ ๓.๕ งานผังเมือง - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้างและสำรวจแผนที่เส้นทาง คมนาคม ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร - การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบบน้ำ ๓.๕ งานผังเมือง - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๖ งานวิศวกรรมโยธา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬา และนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬา และนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานการเงินและบัญชี	
๕. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานวิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ๕.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการด้านสาธารณสุข - งานควบคุมสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ - งานควบคุมการประกอบกิจการ ๕.๓ งานรักษาความสะอาด - งานบริการรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและขนถ่ายขยะมูลฝอย	๕. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานวิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ๕.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการด้านสาธารณสุข - งานควบคุมสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ - งานควบคุมการประกอบกิจการ ๕.๓ งานรักษาความสะอาด - งานบริการรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและขนถ่ายขยะมูลฝอย	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๙.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๙.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัดยะลา) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๖ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๑ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๒ อัตรา

๕. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
---------------------	---------

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ อัตรา
---------------------	---------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๔	-	๑	๓
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑			
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	-	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	-	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	๑	
	งานสำรวจและออกแบบ	๑	-	๑	-
	งานควบคุมอาคาร	-	-		-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑			
	งานผังเมือง				
	งานวิศวกรรมโยธา	๑			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๓	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ	-	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑		๑	
	งานการเงินและบัญชี	๑			

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมสาธารณสุข	๓	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑					
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ							.	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง.	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เปาะเล้ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เปาะเล้ง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๑	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	+๓	+๓	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			(คน)	(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๖๗	๖๘	๖๙	๖๗	๖๘	๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	
สำนักงานปลัด (๐๑)																			
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๗๒๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๕๖๐	๒๘๕,๖๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๒๐๐	๒๕๗,๑๖๐	๒๖๗,๔๘๐	
- พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

กองคลัง (๐๔)																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	
- ลูกจ้างประจำ																			
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
-พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
กองช่าง (๐๕)																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนด เพิ่ม
๒๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๒๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนด เพิ่ม
- พนักงานตามภารกิจ																			
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

๒๖	นักวิชาสาธารณสุข	ปก./ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนด เพิ่ม
๒๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๕๙๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนด เพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนด เพิ่ม
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																			
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เปาะเล้ง																			
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เปาะเล้ง		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
๓๕	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)																			
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	เงิน อุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	

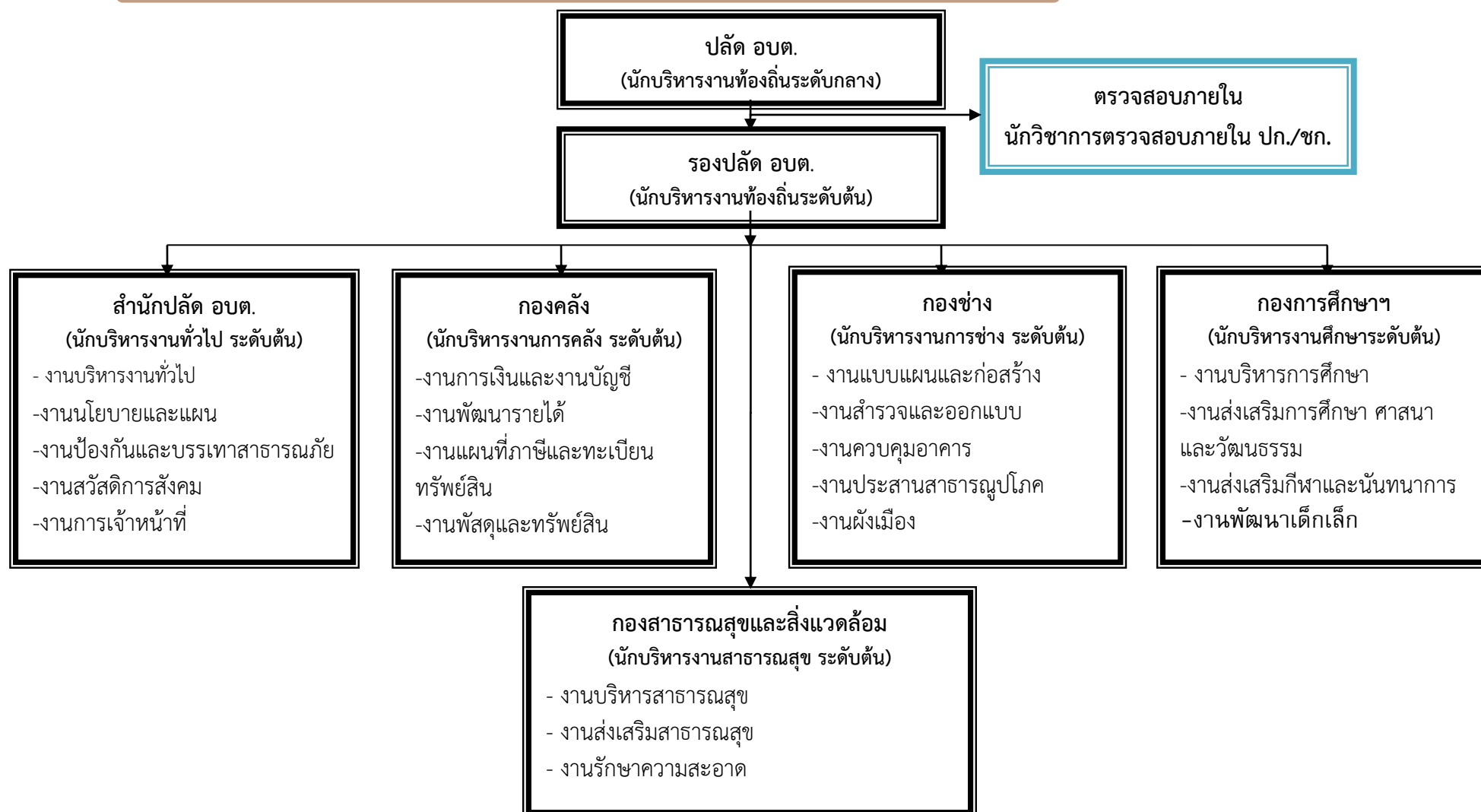
รวม		๓๘	๒๔	๙,๓๒๐,๕๘๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	+๓	+๓	๓๑๑,๕๘๐	๑,๓๒๖,๒๔๐	๑,๒๕๒,๐๘๐	๑๐,๐๕๒,๑๖๐	๑๑,๓๗๘,๔๐๐	๑๒,๖๓๐,๔๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %														๑,๕๐๗,๘๒๔	๑,๗๐๖,๗๖๐	๑,๘๙๔,๕๗๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๕๕๙,๙๘๔	๑๓,๐๘๕,๑๖๐	๑๔,๕๒๕,๐๕๒	
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๐.๖๙	๓๓.๐๘	๓๔.๙๗	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๓๕,๘๗๖,๖๔๔)

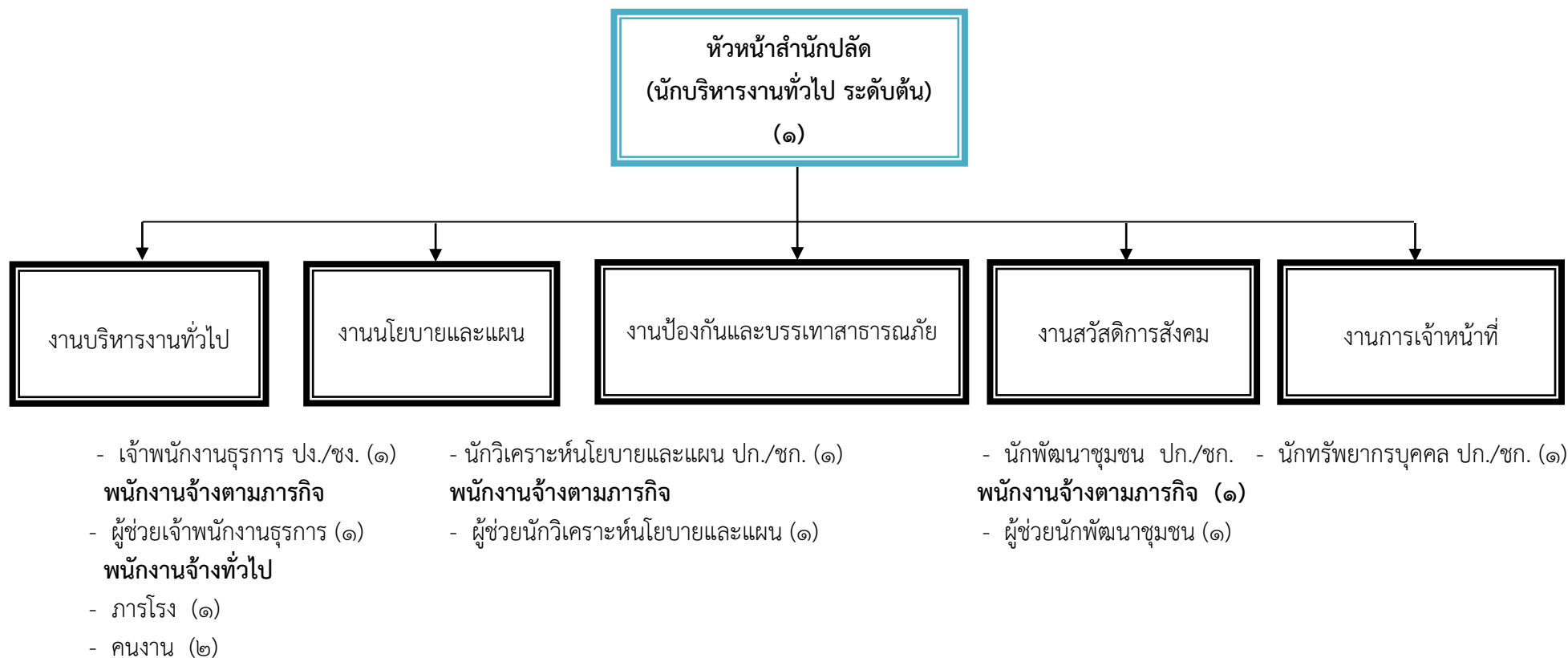
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๗,๖๗๐,๔๗๖ บาท
-ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเป็นเงิน ๑๑,๕๕๙,๙๘๔
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘เป็นเงิน ๓๙,๕๕๔,๐๐๐ บาท
-ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเป็นเงิน ๑๓,๐๘๕,๑๖๐
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๔๑,๕๓๑,๗๐๐ บาท
-ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเป็นเงิน ๑๔,๕๒๕,๐๕๒

- (๓๕,๘๗๖,๖๔๔ x ๕ %) = ๑,๗๙๓,๘๓๒
คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๙
- (๓๗,๖๗๐,๔๗๖ x ๕ %) = ๑,๘๘๓,๕๒๔
คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๘
- (๓๙,๕๕๔,๐๐๐ x ๕ %) = ๑,๙๗๗,๗๐๐
คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๙๗

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

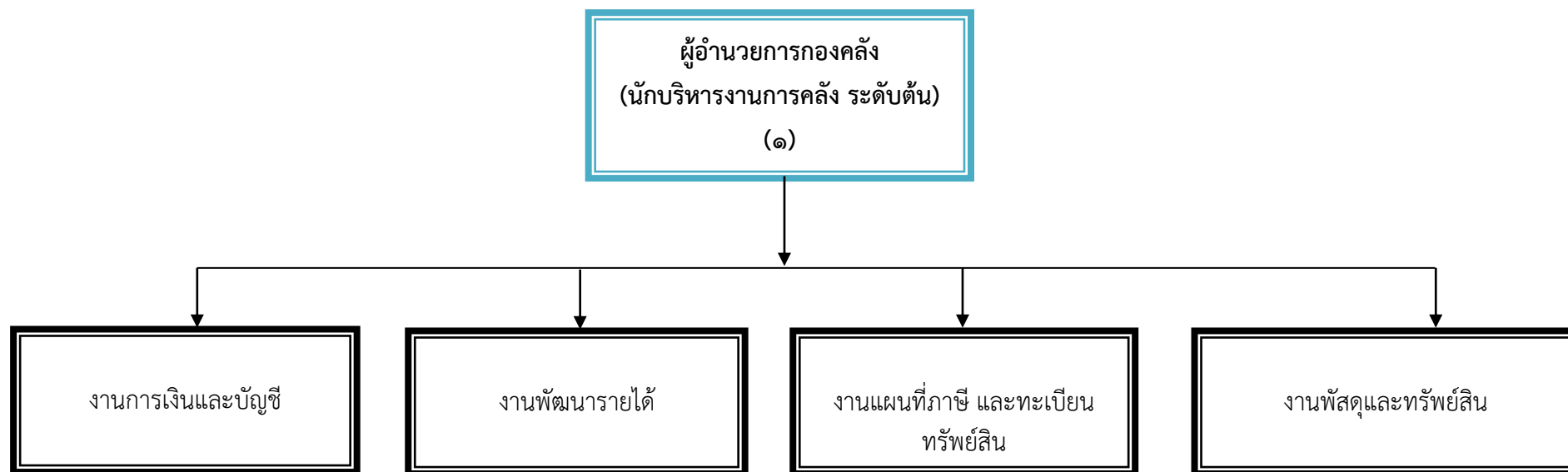


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงานพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	๓	๓	๑๑

โครงสร้างของกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(๑) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

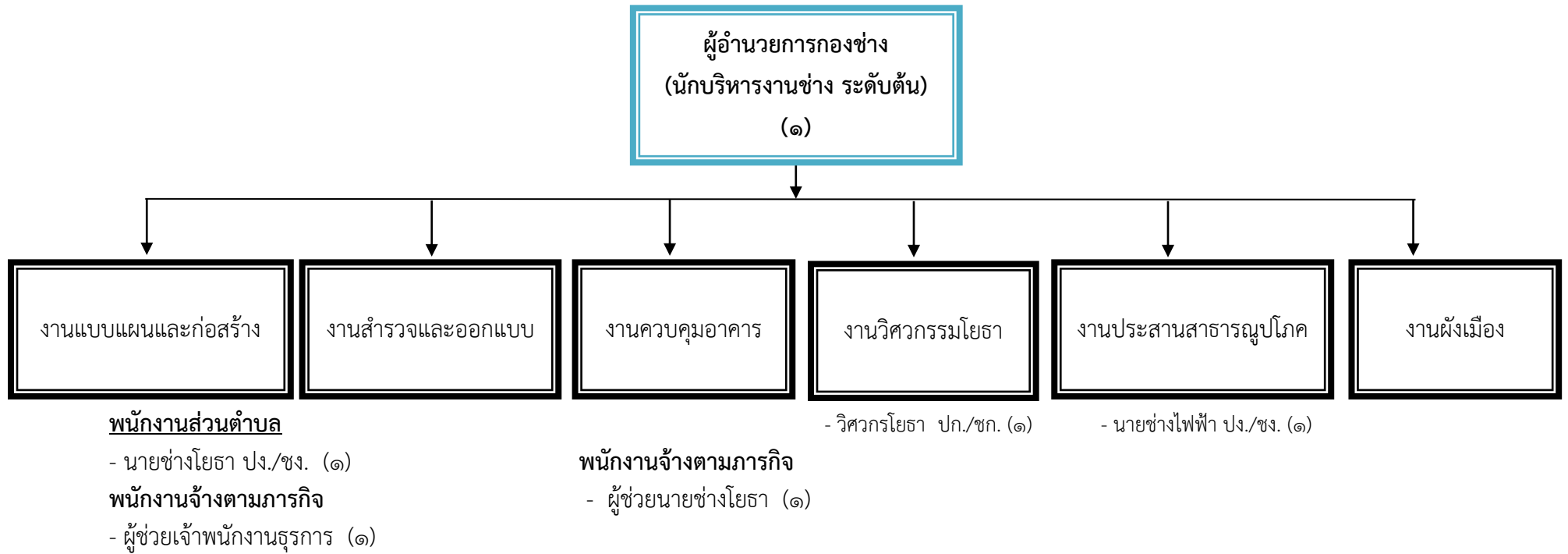
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

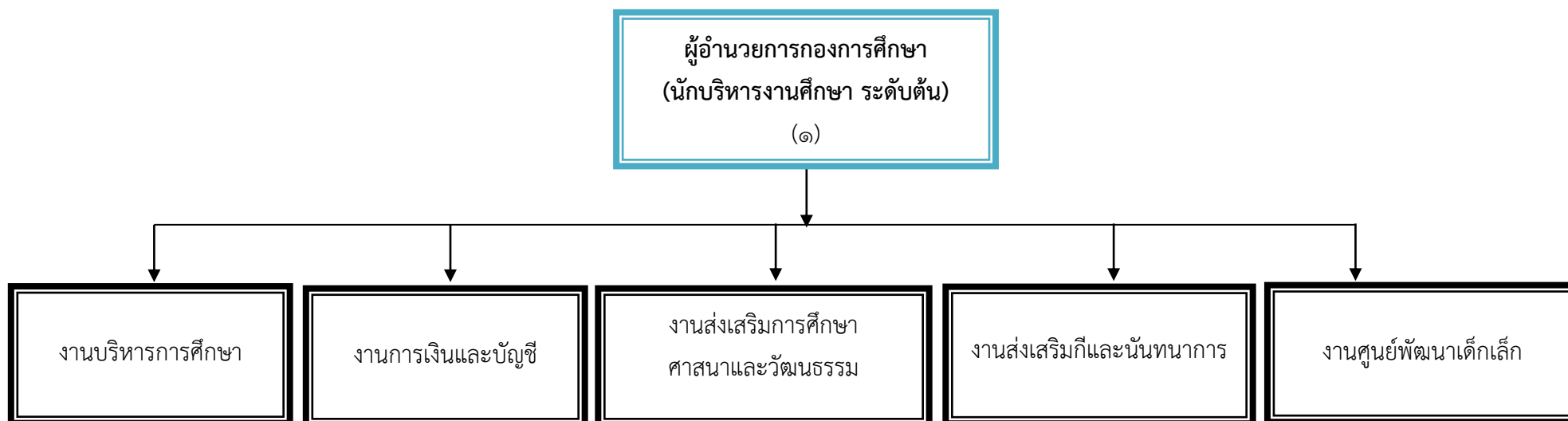
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงานพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๖

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงานพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

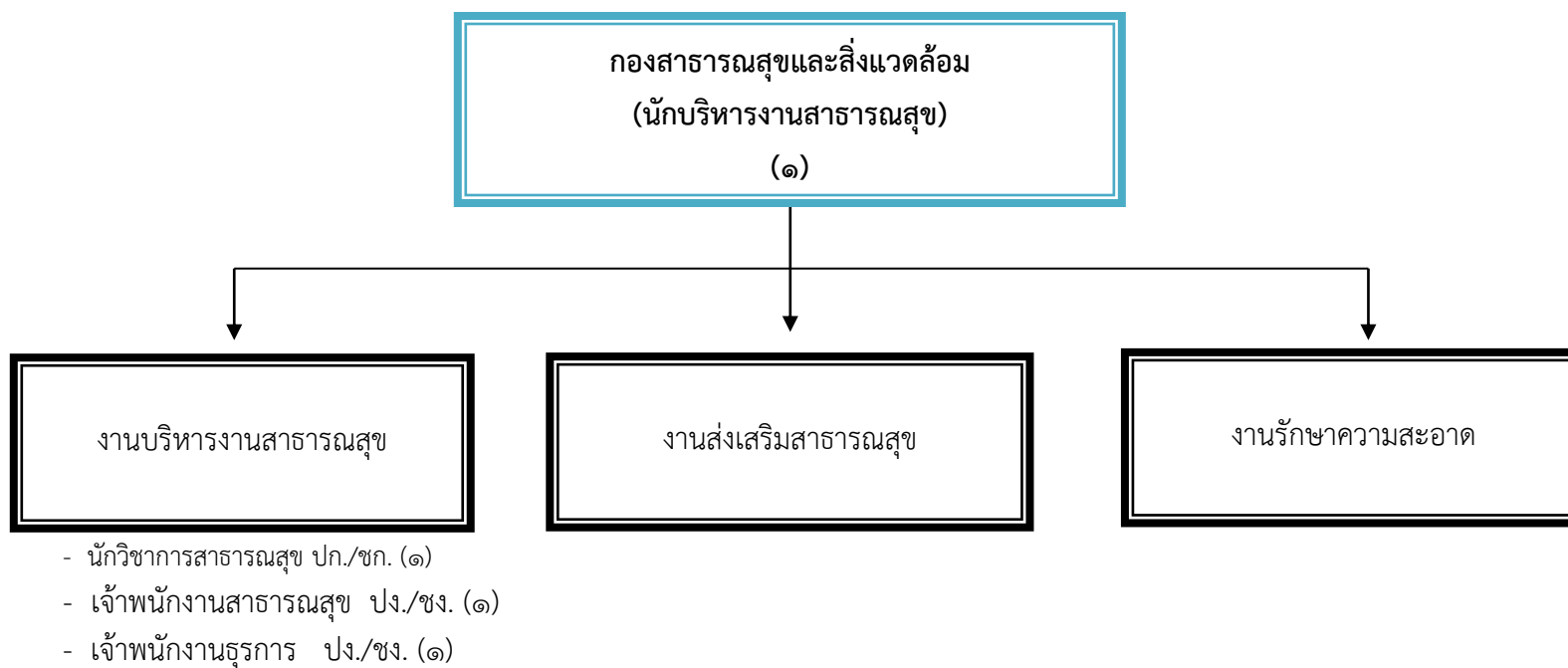
- ครู คศ.๒ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

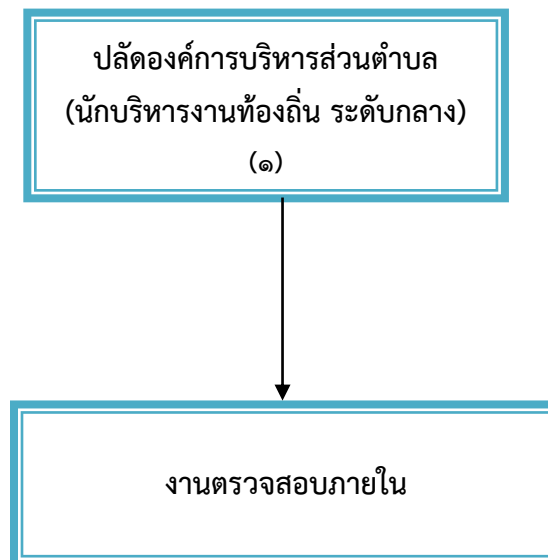
ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงานพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	๒	-	๗

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงานพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑)

ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงานพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล -	-	๔๖๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ (๒๒,๗๐๐+๖๘,๖๔๐) /๒X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐X๑๒)	๗๑๖,๐๔๐
๒	นางสาวเจ๊ะซาริมะห์ หะยีกือเตะ	ปริญญาโท	๔๖๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๕๐,๖๐๐
๓	นายมามะรอฟี ปือราเฮง	ปริญญา	๔๖๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	พ.ส.ร ๙,๘๔๐ (๘๒๐X๑๒)	๕๕๘,๓๖๐
๔	นางสาวอรรพรรณ การบริบูรณ์	ปริญญาตรี	๔๖๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๖๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐X๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๕	นางสาวซูไรเดห์ เช็ง	ปริญญาตรี	๔๖๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๖๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖	นางณัฐนิช คำสัย	ปริญญาตรี	๔๖๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๖๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	พ.ส.ร. ๖,๓๖๐ (๕๓๐X๑๒)	๓๕๕,๖๘๐
๗	นางจงดี มะลิสุวรรณ	ปริญญาตรี	๔๖๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๖๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐X๑๒)	-	๗,๓๒๐ (๖๑๐X๑๒)	๓๗๐,๘๐๐
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวปิยะมาศ รังโซะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐X๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๙	นางสาวมาติยะ สาและ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๑๐	นางสาวฟาติลา ดูเซ็ง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๔๐๐ (๑๕,๒๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๒,๔๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายต่อเลื้อง เจ๊ะแซ	ม.๖	-	นักรการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาวสือบูรียะ แซะแง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	-	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นางสาวยาวีระ แดงคง	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒	นางต่วนฮาสนะห์ ต่วนกะจิ	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ชก.	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๓	นางกามีลา เจ๊ะฮือซอ	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	-	๓,๗๒๐ (๓๑๐X๑๒)	๔๒๖,๓๖๐
๔	นางซูไบทะห์ จินตรา	ปริญญาตรี	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๔๑๓,๑๖๐X๑๒)	-	๒,๕๒๐ (๒๑๐X๑๒)	๓๗๗,๖๔๐
๕	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางสาวนันทนิตย์ โกมลตรี	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวกุไฮเพีย รงโซะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล ว่าง	-	๔๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ((๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒ x๑๒))	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	ว่าง	-	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒ x๑๒))	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓	กำหนดใหม่	-	-	-	-	๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ((๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒ x๑๒))	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔	กำหนดใหม่	-	-	-	-	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒ x๑๒))	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายโมหำหมัด โต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๘,๖๐๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๖๐๐
๖	นางสาวนุรฟาติน มูซอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐

กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบลว่าง	-	๔๖๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๔๖๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒x๑๒))	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	นายอิสกันดาร์ สะะบิง	ปริญญาตรี	๔๖๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๖๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	-	-	๔๙๐,๘๐๐
	กำหนดใหม่	-	-	-	-	๔๖๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ((๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒x๑๒))	-	-	๓๕๕,๓๒๐
	กำหนดใหม่	-	-	-	-	๔๖๓-๐๖-๔๐๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒x๑๒))	-	-	๒๙๗,๙๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบลว่าง	-	๔๖๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๖๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ((๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒x๑๒))	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	นางสาวจวีรธรรม บุษยา	ปริญญาตรี	๔๖๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๖๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
	กำหนดใหม่	-	-	-	-	๔๖๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒x๑๒))	-	-	๒๙๗,๙๐๐

	กำหนดใหม่	-	-	-	-	๔๖๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (((๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒ x๑๒))	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) นางจริยา วามะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เปาะเล้ง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อบต.เปาะเล้ง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อบต.เปาะเล้ง	-	-	-	-	-
๓	-	ปริญญาตรี	๔๖๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	-	๔๖๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	-	๓๔๖,๘๖๐ (((๑๖,๑๙๐+๔๑,๖๒๐)/๒ x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๘,๘๖๐
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นางรอปี๊ยะ สามะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๕,๖๘๐ (๑๒,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๖๘๐

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล เปาะเส้ง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานี อนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง สามารถ จัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณ ในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนา ทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้งเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้ง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเล้งในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเปาะเล้ง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ยังกำหนด คำนียมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไป ในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตาม ประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข หรือสนับสนุนให้ทำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวล จริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวล จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง ระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือ ราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหา ผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและ ถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำงานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุภาพ โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลัก
วิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและ
ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค
หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิ
และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ
อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่
กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้
ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ
ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลัง

ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ เป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อ สงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขัดด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัด ด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุเมเทศปิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไป ตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจําแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารค่าจ้างคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙