




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลริโกะ
อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลริโกะ
อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖


นางสาวชูฮาดา อาแว
นักทรัพยากรบุคคล

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การ บริหาร ส่วนตำบลรีโก้ อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการ วางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รีโก้ ได้สำเร็จเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลรีโก้ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและ ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวน เท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่ง ขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็น เครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้ สามารถดำเนินการตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลริโก้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริโก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริโก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริโก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริโก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนรองอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนราธิวาส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมให้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยมีมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรองแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลริโก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ไม่มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ทุกหมู่บ้าน	- มีระบบฐานข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ถูกต้อง ชัดเจน
	๒. ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ ทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวก ลำช้า	ทุกหมู่บ้าน	-การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทาง เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง -การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
	๓.ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ทางไกลคู่สายไฟฟ้า
	๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
	๕.เส้นทางการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ	ทุกหมู่บ้าน	-การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีความสะดวก
	๖.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปา	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
	๗. การผังเมืองยังไม่ได้รับการวางแผนที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	- ชุมชน มีการขยายตัวตลอด การวางผังเมืองจะช่วยให้ชุมชนเป็นระเบียบ น่าอยู่มากขึ้น
	๘. ขาดสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการต่างๆ	ทุกหมู่บ้าน	- ชุมชนต้องมีสถานที่ออกกำลังกายหรือสำหรับจัดกิจกรรมต่างๆ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๒. ปัญหา ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาพทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๒. ผู้ด้อยโอกาสถูกเอาเปรียบทางสังคม	ทุกหมู่	-ผู้ด้อยโอกาส ยังถูกเอาเปรียบจากสังคม ไม่มีการพัฒนา สังคมไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าไม่มีการช่วยเหลือ ก็ยังคงเป็นปัญหาต่อไป
	๓.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	-มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
	๔.การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	ศพด.	-สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๕.ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	ทุกหมู่บ้าน	-การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
	๒. ขาดสัญลักษณ์ ด้านการจราจร ขาดระเบียบวินัยจราจร	ทุกหมู่	-องค์กรที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยการจราจรในชุมชน จะสามารถลดอุบัติเหตุการจราจรได้ในระดับหนึ่ง
	๓.ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ

ชื่อปัญหา	ภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๔.เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	-เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (ต่อ)	๕.สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีอยู่บ่อยครั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับ ประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้าง ความเข้ากับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	๑.ประชาชนยากจนมีภาระหนี้สิน เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	- ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประ จำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒.การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญ ในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	- ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
	๓.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ทุกหมู่บ้าน	-การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๔.การขาดความสนใจ จริงใจจริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.พื้นที่ป่าเสื่อมโทรม ที่ สาธารณะ ยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	ทุกหมู่บ้าน	- หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
	๒. ห้วย หนอง คลอง ทางน้ำ ต่างๆ ตื้นเขิน	ทุกหมู่บ้าน	- หากไม่มีการฟื้นฟู อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทิศทางของน้ำ ทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาได้
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ทุกหมู่บ้าน	-วัฒนธรรมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
	๒.วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	-วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มนโยบาย
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ต่อ)</p>	<p>๑.ข้าราชการหรือพนักงานต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง</p>	<p>- การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆไว้รองรับ</p>
	<p>๒.ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง</p>	<p>- การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธี การบริหารงาน วิธีการทำงานขององค์กร</p>
	<p>๓. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ</p>	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<p>- การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อ ประชาชน ดังนั้น การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครอง จะทำให้สังคมเกิดความสมดุล</p>
	<p>๔.ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม</p>	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<p>- การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือ การวางแผน กำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่าย</p>
	<p>๕.ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง</p>	<p>ทุกหมู่บ้าน</p>	<p>-อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับ ประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโก สามารถวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการ ดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- ๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล
- ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงาน สร้างอาชีพ แบบยั่งยืน ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบ ประชาธิปไตย
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษา ความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่น
- ๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยใน ท้องถิ่น
- ๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว

- ๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดนเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน
- ๔.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๔.๕ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- ๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และบุชนียบุคคล
- ๖.๓ เสริมสร้างทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
- ๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- ๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร

การวิเคราะห์ศักยภาพของตำบลรีโก้

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน

โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรค

ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ยังไม่มีความปลอดภัยเนื่องจากสาเหตุจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

จุดแข็ง

บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน

โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรค

ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ยังไม่มีความปลอดภัยเนื่องจากสาเหตุจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

๑.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนยังไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส

๑.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาส โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีอยู่มาก

อุปสรรค

ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ยังไม่มีความปลอดภัยเนื่องจากสาเหตุจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

๔.ศักยภาพการยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

จุดแข็ง

บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลรือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสวัสดิการสังคม ยัง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ประชาชนยังขาดความสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาส โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรค

๑.การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๕.ศักยภาพการยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง

๑.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๒.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๓.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการ

พัฒนาการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

จุดอ่อน

๑.ระบบฐานข้อมูลยังไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมโดยตรง

โอกาส

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดนราธิวาสให้ความสำคัญ

อุปสรรค

ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ยังไม่มีความปลอดภัยเนื่องจากสาเหตุจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

๖.ศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน

จุดอ่อน

ขาดบุคลากรในการทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาส มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรค

ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๗.ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมืองและบริหารงาน

จุดแข็ง

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน

๑.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

โอกาส

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาส มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรค

ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ยังไม่มีความปลอดภัยเนื่องจากสาเหตุจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๕. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๖. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลริโก กำหนดโครงสร้างการแบ่งจัดส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังมีจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๓๐ ตำแหน่ง จำนวนอัตรทั้งหมด ๔๗ อัตรา และมีจำนวนคนครองทั้งหมด ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลริโก ไม่สามารถบรรจุพนักงานส่วนตำบลได้เต็มตามกรอบอัตรากำลังได้ บวกกับมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการของทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ และให้ความสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการทุกส่วน ขององค์การบริหารส่วนตำบลริโกต่อไป

ศักยภาพการบริหารงานบุคคล

จำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง จำนวนตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น	๔๒	คน
-พนักงานส่วนตำบล	๒	คน
ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
-พนักงานส่วนตำบล	๖	คน
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	คน
-พนักงานจ้างทั่วไป	๔	คน
ตำแหน่งในกองคลัง		
-พนักงานส่วนตำบล	๓	คน
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	คน
-พนักงานจ้างทั่วไป	๒	คน
ตำแหน่งในกองช่าง		
-พนักงานส่วนตำบล	๒	คน
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	คน
-พนักงานจ้างทั่วไป	๒	คน
ตำแหน่งในกองการศึกษา		
-พนักงานส่วนตำบล	๓	คน
-พนักงานส่วนตำบล(ครู)	๕	คน
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	คน
-พนักงานจ้างทั่วไป	๑	คน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโก้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานบริหารทั่วไป -งานบุคลากร -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานบริหารทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ	๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ	
๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณสุขโปศ -งานผังเมือง	๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณสุขโปศ -งานผังเมือง	
๔.กองการศึกษา -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน	๔.กองการศึกษา -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	- - - - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -	ขอใช้บัญชี กสธ.
กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธาอาวุโส <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๕ ๕ ๑	๑ ๑ ๑ ๕ ๕ ๑	๑ ๑ ๑ ๕ ๕ ๑	๑ ๑ ๑ ๕ ๕ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	
รวม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโก้ อำเภอสุโขทัย จัหวรรัตนาธิวาส

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๓๙,๑๖๐	๒๐๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๘๑,๒๐๐	๗๘๑,๒๐๐	๗๘๑,๒๐๐	๒๕๖๖	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐	๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๔,๒๔๐	๕๒๔,๒๔๐	๕๒๔,๕๖๐		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๕๕,๕๘๐		ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๒๓,๗๖๐	๔๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๖๘๐	๓๙๖,๖๘๐	๔๐๒,๙๖๐		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๗,๙๘๐	๔๐๗,๙๘๐	๔๑๑,๒๐๐		
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐		
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐		
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐		ว่าง

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม (+) ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานส่วนตำบล (ต่อ)																		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๓๖๐	๒,๓๖๐	๒,๓๖๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๒,๑๔๐	๑๗๘,๖๒๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๓๖๐	๒,๓๖๐	๒,๓๖๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๒,๑๔๐	๑๗๘,๖๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๑,๙๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๙๖๐	๒,๙๖๐	๒,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๙๓,๖๘๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๔๘๐	๒,๔๘๐	๒,๔๘๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๖๒๐	๑๗๘,๕๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๔๔,๔๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๖๒,๘๔๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๔๖,๕๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๕๒,๖๔๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างสัมพันธ์ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโก อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๖	คนขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๖
๑๗	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)															
	พนักงานส่วนตำบล															
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	๑	๕๒๙,๒๔๐	๖๗,๔๔๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๕๐๙,๗๖๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๖,๔๐๐	๕๓๖,๔๐๐	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๘๔๐	๑๗๐,๙๖๐	๑๗๖,๙๔๐	๑๗๖,๙๔๐	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๘๔๐	๑๗๐,๙๖๐	๑๗๖,๙๔๐	๑๗๖,๙๔๐	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้บัญชี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม (+) ลด (-)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๖๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๒,๘๔๐	๒,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๘๒,๐๔๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๕๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๖	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๗	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๔๒,๓๒๐	๗๘,๓๖๐		๑	๑	-	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๓,๖๐๐	๔๘๘,๐๔๐	๕๑๒,๒๐๐	๔๕๘,๐๔๐	๕๖๒,๒๐๐	
๒๙	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐		๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๕,๑๖๐	๓๒๖,๒๔๐	๓๓๘,๘๘๐	๓๒๖,๒๔๐	๓๓๘,๘๘๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสว่างวีรเกียรติ จังหวัดนราธิวาส

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ชั่วคราว			จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม (+) ลด (-)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง		๑	๑	๒๐๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๖,๘๐๐	๒๒๔,๘๐๐	๒๒๕,๘๖๐	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๖๘,๒๘๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๑,๐๐๐	๔๓๐,๔๔๐	๔๕๓,๕๒๐	๔๕๓,๕๒๐	
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๘,๘๒๐	๒๒๘,๘๒๐	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

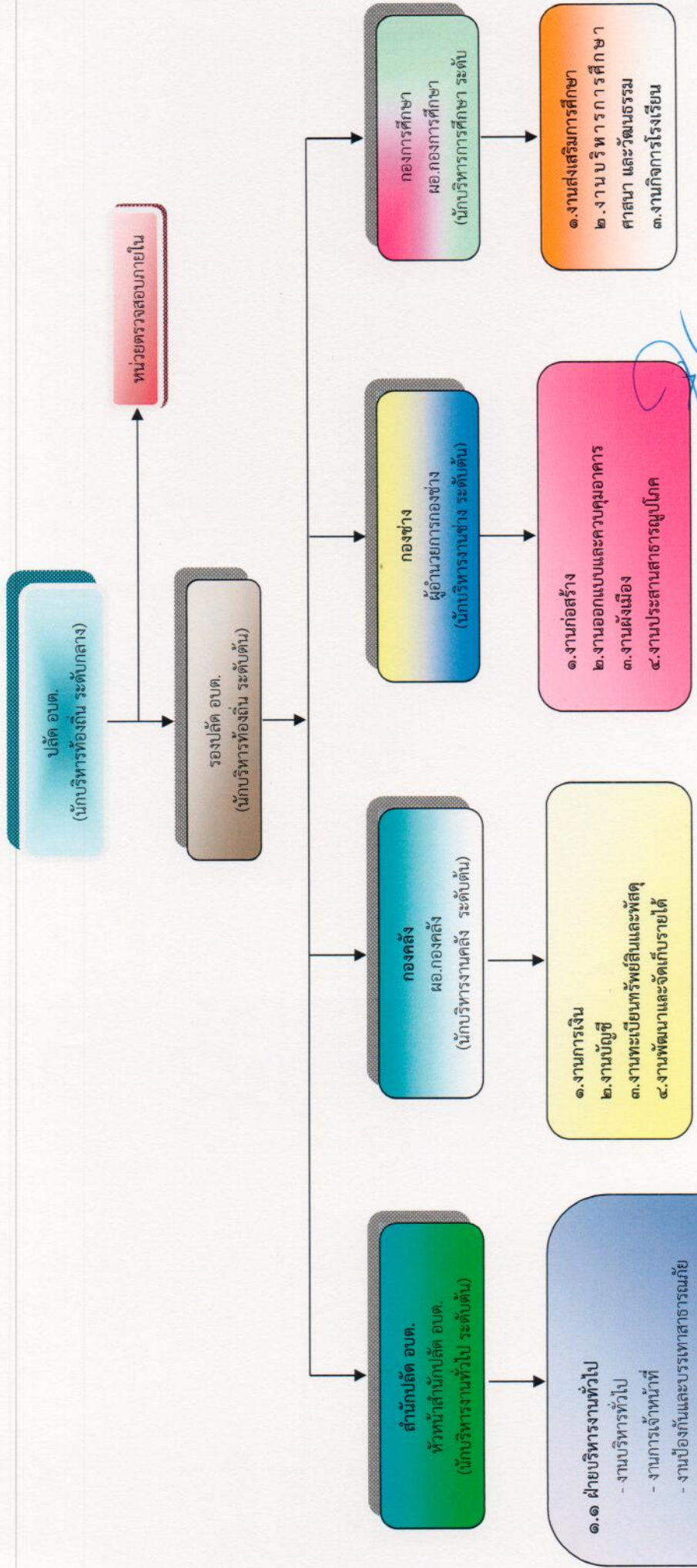
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวิโก้ อำเภอสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๕๖๖		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๕๖๖		
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๕๖๖		
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๔๗	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม		๔๗	๗,๖๒๑,๓๘๐	๕๑๔,๕๒๐		๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	๒๒๔,๑๐๐	๒๓๙,๖๖๐	๒๓๙,๓๔๐			๘,๓๖๕,๕๕๐	๒๑,๓๓๙	๘,๕๘๔,๖๘๐	๘,๗๒๓,๖๖๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																				
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				



หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๕๖,๘๙๖,๐๔๐	บาท
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	๕๙,๒๔๐,๘๔๒	บาท
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	๕๑,๗๐๒,๘๘๔	บาท
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๕๔,๒๘๘,๐๒๘	บาท
	ประมาณการเพิ่มขึ้นปีละ ๕ เปอร์เซ็นต์		

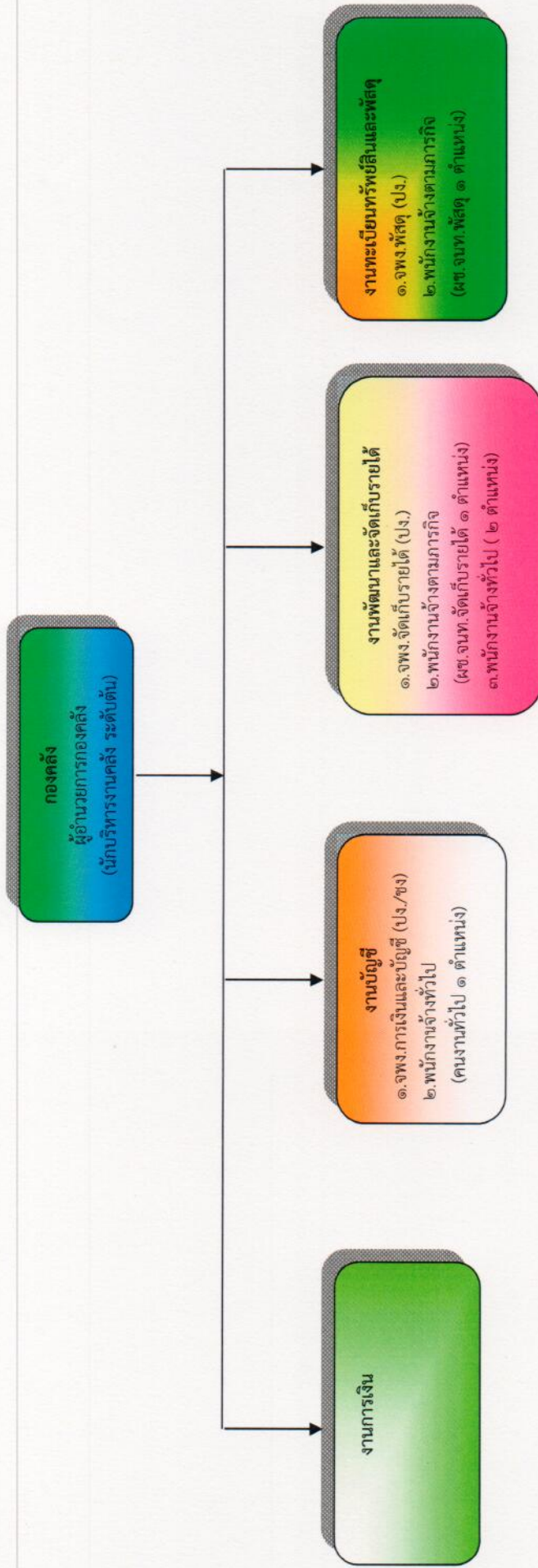
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของอบต.ริโก อ.สุโขทัย จ.นราธิวาส

๒. โครงสร้างกองคลัง

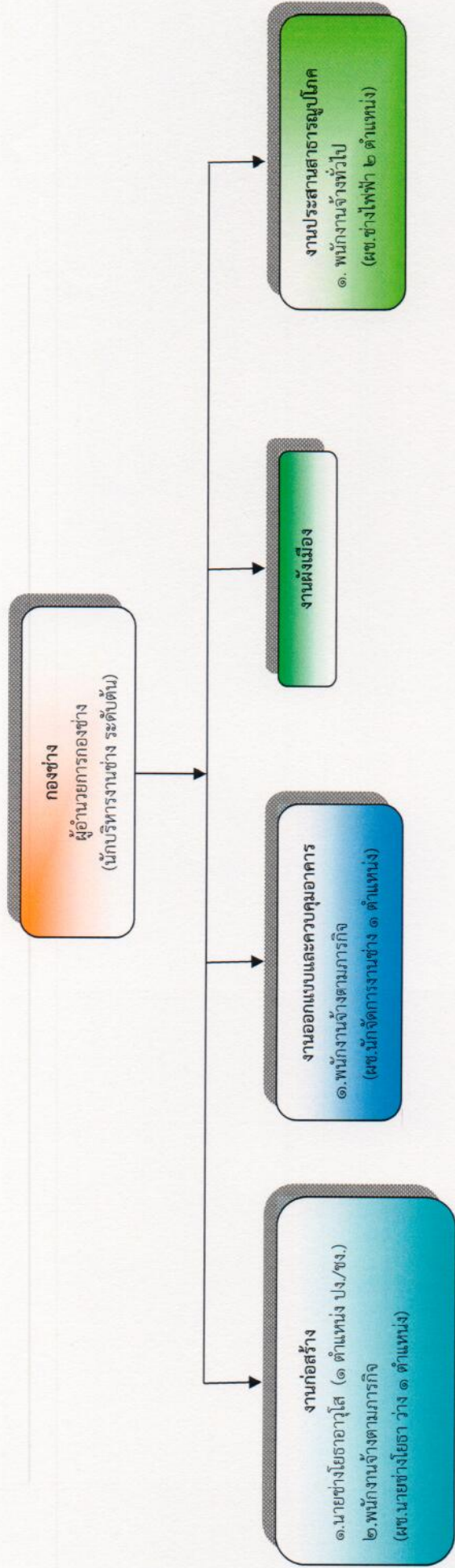
-๒๙-



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม	
๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๒	๗

 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององต.วิ.โก อ.สุเทพาดี จ.นราธิวาส

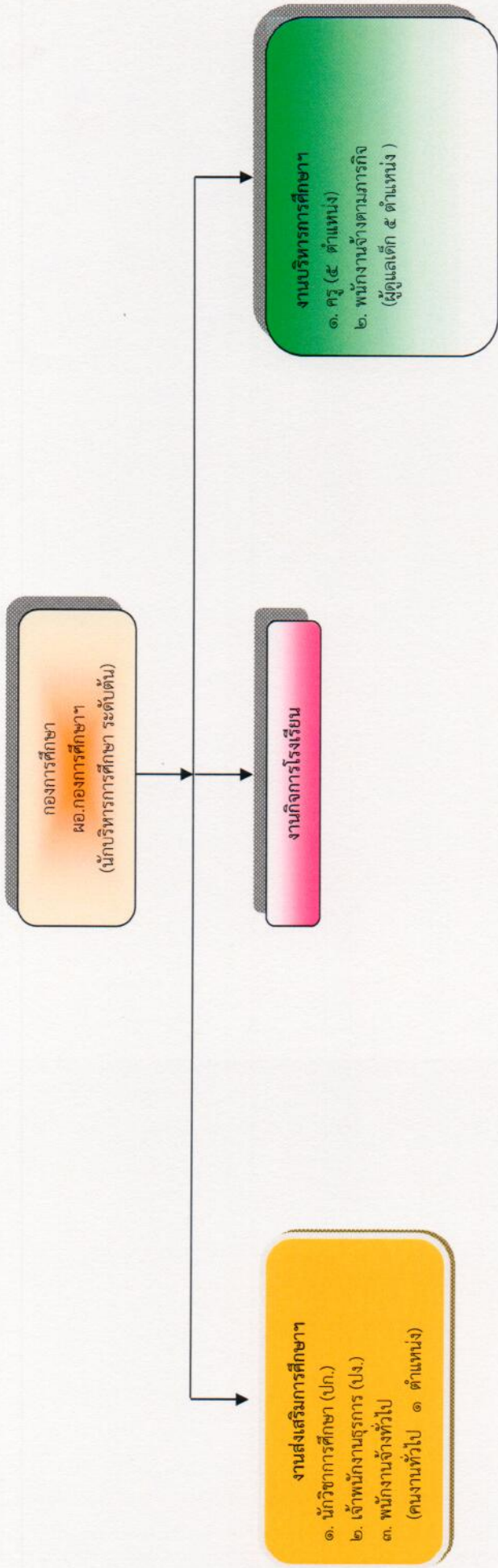
๓. โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕		

 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของอบต.ริโก้ อ.สุพรรณบุรี จ.นครราชสีมา

๔. โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๒	ครู ๕ ช.ย.		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	-	๕	๑

 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของอบต.ริโก อ.สุโขทัย จ.นราธิวาส

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเพชวลี สำและ	ปริญญาตรี (ร.บ.)	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๙๓๗,๙๖๐
๒	นางมาเรียม มะหะหมัด	ปริญญาตรี (ร.บ.)	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๗,๙๖๐
๓	สำนักปลัด อบต.	-	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	นายภัทรพงศ์ เวทโอสถ	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๓,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๒๒,๓๒๐	๓๖๔,๐๘๐
๕	นางสาวชอุษาดา อาแว	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๖	นางสนามายาวา อาแซ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๗	นายนรินทร์น กีสิมอ	ปริญญาตรี (ร.บ.)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๖๙,๔๘๐	-	๑๑,๘๘๐	๓๘๑,๓๖๐
๘	-	-	-	-	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๙	นางสาวพาริเรยตี ทะยืออาด	ปริญญาตรี (บร.บ.)	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๕,๖๔๐	-	๓,๓๘๐	๑๕๙,๐๒๐
๑๐	นายชัยชุตินัน ตาและ	ปวส.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๖๖,๖๔๐	-	๓,๓๘๐	๑๖๙,๐๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ช่องเงินเดือน*			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๑	นางสาวนิตา บินยะปา	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.นท.ธุรการ	-	-	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	๑๗๑,๙๖๐	-	-	๑๗๑,๙๖๐
๑๒	นางสาวชุบะณี บินอูมา	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.นท.พัฒนาชุมชน	-	-	ผ.จ.พ.ง.พัฒนาชุมชน	๑๖๘,๔๘๐	-	-	๑๖๘,๔๘๐
๑๓	นายมานะบักกรี ยีปราไซ	ม.๖	-	คนขับรถยนต์	-	-	คนขับรถยนต์	๑๔๔,๔๘๐	-	-	๑๔๔,๔๘๐
๑๔	นางสาวรอมชา แลเร	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	-	-	ผ.จ.พ.ง.ธุรการ	๑๕๖,๕๒๐	-	-	๑๕๖,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๕	นายบูรอิสถาน สิงหะ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายอัมรินทร์ บัชรี่ สดอปา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายอัสมาน หารอแม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายมะดีเอาะ ยะโกะ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง										
๒๐	นางฉวีรีรา จุลเทพ	ปริญญาโท (ศ.ม.)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๕๒,๐๐๐	๒๕,๔๕๐	-	๕๒,๖๘๐
๒๑	-	-	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๑,๓๐๐	๓๓๙,๒๐๐
๒๒	นายฤทธิชัย เจริญเกษม	ปวส./ (ว.ธ.บ.)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๓๘,๑๒๐	-	๒๑,๓๐๐	๑๕๙,๔๒๐
๒๓	นางสาวณัฐนิชา ฤทธิมิไชย	ป.ตรี/ (ว.พ.บ.)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๘,๑๒๐	-	๒๑,๓๐๐	๑๕๙,๔๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		ช่องเงินเดือน*		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนาวิหะ ดาโธ๊ะ	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.นท.จัดเงินรายได้	-	ผ.จ.พ.ง.จัดเงินรายได้	-	๑๖๑,๖๔๐	-	-	๑๖๑,๖๔๐
๒๕	นางสาวนิศาล เจ๊ะบือราฮง พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.นท.พัสดุ	-	ผ.จ.พ.ง.พัสดุ	-	๑๕๘,๕๒๐	-	-	๑๕๘,๕๒๐
๒๖	นางสาวกัญญาณี มาทามะ	ปริญญาตรี	-	ค.นง.นท.ทั่วไป	-	ค.นง.นท.ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวมูรณี เจ๊ะมะ กองช่าง	-	-	ค.นง.นท.ทั่วไป	-	ค.นง.นท.ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายชัยนุดิน มะรอเซ๊ะ	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๔๒,๐๐๐	-	๓๖,๓๖๐	๕๒๐,๖๘๐
๒๙	กองช่าง นายแวงเลง แวงแอเซ	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	นายช่างโยธา	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๒๙๙,๖๔๐	-	๒,๕๒๐	๓๐๒,๑๖๐
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายฮัมมิดูร์ฮัมมี มะนอ	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.นักจัดการงานช่าง	-	ผ.ช.นักจัดการงานช่าง	-	๒๐๐,๗๖๐	-	-	๒๐๐,๗๖๐
๓๑	- พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายอับดุลฮาคี สมะเมอ	ม.๖	-	ค.นง.นท.ทั่วไป	-	ค.นง.นท.ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายอับรอฮีม มามะ กองการศึกษา	ม.๖	-	ค.นง.นท.ทั่วไป	-	ค.นง.นท.ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางซารีนา สามะ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๒๖,๒๘๐	๔๕๗,๖๘๐
๓๕	นายอามีน ฮาแว	ปริญญาตรี (ศษ.บ.)	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	นักวิชาการศึกษา	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๓๖	นางสาวนริศรา พชรโลกิต	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	๑๔๐,๔๐๐	-	๑๙,๐๒๐	๑๕๙,๔๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ของเงินเดือน*		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๓๗	นางสาวสตี๊ดเสาะ อยู่โงะ	ปริญญาตรี	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๕๖	ครู	คศ.๒	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๕๖	ครู	-	-	
๓๘	นางนุริยาตี ญุดอ	ปริญญาตรี	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๕๗	ครู	คศ.๒	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๕๗	ครู	-	-	
๓๙	นางปัทมาทะ มะทาลง	ปริญญาตรี	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๕๘	ครู	คศ.๒	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๕๘	ครู	-	-	
๔๐	นางนุมาริยะ บินยา	ปริญญาตรี	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๕๙	ครู	คศ.๒	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๕๙	ครู	-	-	
๔๑	นางไมรอนีย์ บินมานะ	ปริญญาตรี	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๖๐	ครู	คศ.๒	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๓๖๐	ครู	-	-	
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๓	นางกวีเชช รวยลือแม่	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๔๔	นางนุรชอุตา มะยีนิง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๔๕	นางสาวสุริยาตี สะมะอะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๔๖	นางสาวโนรโอดาร์ ยะปา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๔๗	นางรุสมานี มะมะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
	นายวาลย์มาน สวานี	ม.๖	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลริโก่ทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยมีวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลริโก่ กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลลริโก่ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลลริโก่ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

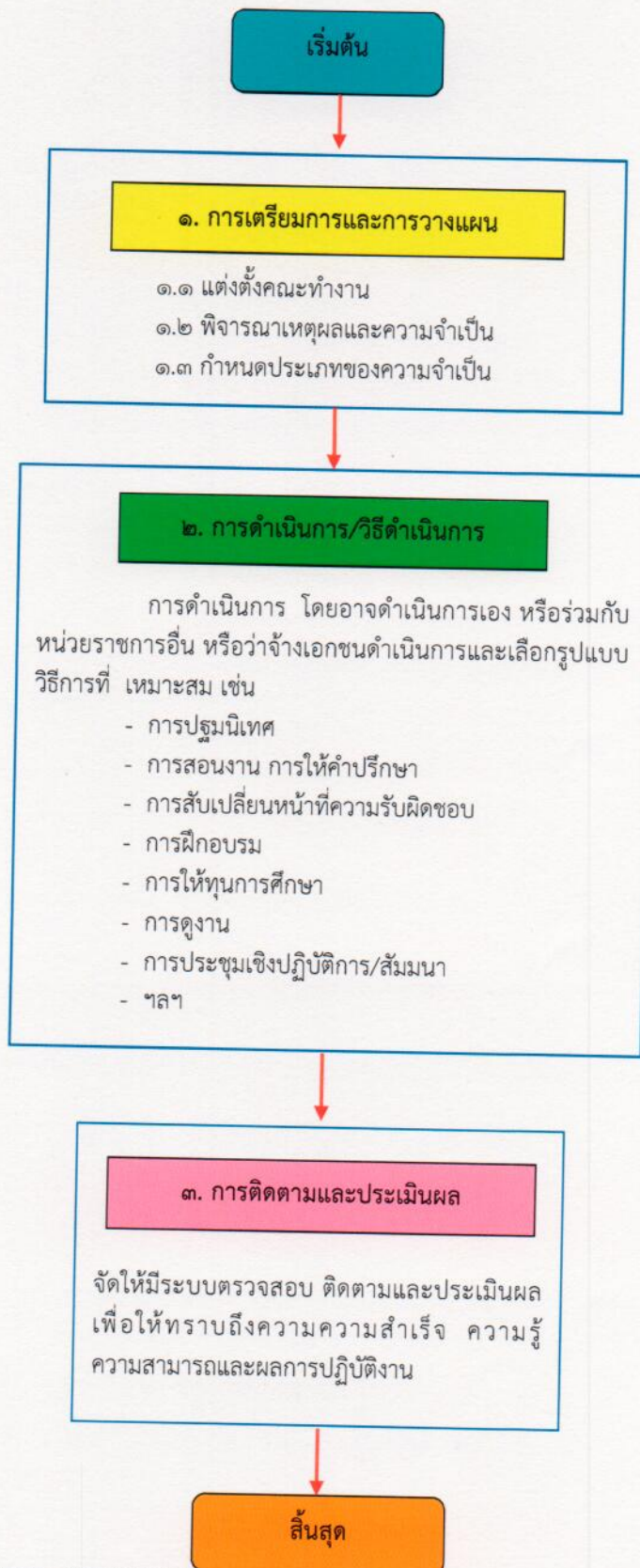
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลริโก่ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ รายละเอียดรายละเอียดยุทธศาสตร์/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสิริโก

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>แผนงานด้านบุคลากร</p> <p>๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓.สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างสมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - บัณฑิต - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ ถึง พ.ศ.๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.</p>	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของอบต.สิริโก อ.สุโขทัย จ.นราธิวาส

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>แผนงาน/โครงการ การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่ มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็น กลางทางการเมือง</p>	<p>วิธีการ ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ผูกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอน งาน / ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ</p>	<p>ระยะเวลา ดำเนินการ พ.ศ.๒๕๖๔ ถึง พ.ศ.๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณ งบ อดต.</p>	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของอบต.ริโก อ.สุโขทัย จ.นครราชสีมา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>แผนงาน/โครงการ</p> <p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน 	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ ถึง พ.ศ.๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.</p>	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของอบต.ริ่ง อ.สุเทพปดี จ.นราธิวาส

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของอบต.ริโก๋ อ.สุโขทัย จ.นราธิวาส

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลริโก ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของอบต.ริโก อ.สุโขทัย จ.นราธิวาส