แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
****

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานีให้ความเห็นชอบแล้ว ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๘ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด การตรวจสอบและการวางแผนอัตรากำลัง การควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมชาย โส้)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นแผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพิ่มเติม

ดังนั้น เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่ง โครงสร้างการแบ่งงาน ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

สิงหาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลคอกกระบือ	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๐
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๔๑

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) กำหนด

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. หรือก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงาส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องให้เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคคลเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองกระทุ่ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองกระทุ่ม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชกรจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การคิดวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ

คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานทีว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตาบลคอกระบือ

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๔๐,๔๑
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนตำบล นโยบายของรัฐมนตรี
- นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดจนชีวิตอย่างยั้งยืน
๓. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

การพัฒนาตามแผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี

๑ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งผลิตผลทางการเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก

๒. สร้างมูลค่าเพิ่มและขยายช่องทางการตลาดผลิตภัณฑ์ฮาลาลและสินค้าแปรรูปจากการเกษตร

๓. สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน สังคม และสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อรัฐ

๔. พัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้น่าอยู่ และเป็นแหล่งสร้างงานสร้างรายได้แก่ชุมชน

๔.๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความพร้อมและมีความสะดวกพร้อมเปิดสู่ประชาคม อาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตำบล มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการน้ำ/โครงสร้างด้านพื้นฐานและทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการประกอบอาชีพตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงานรับผิดชอบ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการน้ำโครงสร้างด้านพื้นฐานและทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และขยายไฟฟ้าประปา	สำนักงานปลัด กองช่าง	ปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด ผอ.กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการประกอบอาชีพตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ	ปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์ฯ นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา	การอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และการกีฬา	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ	ปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์ฯ นักพัฒนาชุมชน ผอ.กองการศึกษาฯ นักวิชาการศึกษา ครู ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่อง กองการศึกษาฯ	ปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์ฯ นักทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คนงาน ผอ.กองคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงานรับผิดชอบ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผอ.กองช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผอ.กองการศึกษาฯ นักวิชาการศึกษา ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่อง กองการศึกษาฯ	ปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์ฯ นักทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คนงาน ผอ.กองคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผอ.กองช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผอ.กองการศึกษาฯ นักวิชาการศึกษา ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคอกกระบือได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

สำนักงานปลัด อบต

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

- **สำนักงานปลัด อบต.**
  - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
  - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ **(เพิ่ม)** จำนวน ๑ อัตรา
  - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ **(เพิ่ม)** จำนวน ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- **กองคลัง**
  - ผู้อำนวยกองการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
  - นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ **(ยุบ)** จำนวน ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน **(เพิ่ม)** จำนวน ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- **กองช่าง**
  - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
  - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
  - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
  - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
  - ครู อันดับ คศ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา

- โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม – การศึกษา ด้านการเมือง- การบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- โดยมีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ส่วนราชการ

- มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานนั้น

มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนกับอปท.ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.คอกกระบือ	๔	๒๑,๘๖๐,๐๐๐	๑๕	๕	
๒	อบต.บ้านนอก	๔	๓๓,๓๐๗,๓๐๗	๑๗	๙	
๓	อบต.บ้านกลาง	๔	๔๖,๙๙๖,๕๔๐	๑๗	๑๔	
๔	อบต.บ้านน้ำบ่อ	๔	๓๖,๐๔๗,๘๑๐	๑๘	๑๒	

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ที่ ๑๙๑ /๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗.. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ/เลขานุการ
๘. เจ้าพนักงานธุรการ	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- **สำนักงานปลัด อบต.**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

- **กองคลัง**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา

- กองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนายช่างโยธา (เพิ่ม)	จำนวน ๑ อัตรา

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๗.๕๙
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๗.๑๖
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๗.๗๑

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกระบือ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ ตำบลคอกกระบือ อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอปะนาเระถึงที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ประมาณ ๘ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

❋ **ทิศเหนือ**	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านกลาง
❋ **ทิศใต้**	ติดต่อกับ	ตำบลท่าน้ำ
❋ **ทิศตะวันออก**	ติดต่อกับ	ตำบลพ่อมิ่ง
❋ **ทิศตะวันตก**	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านนอก, ตำบลดอน

๑.๒ สภาพทางภูมิศาสตร์

๑) มีเนื้อที่มีประมาณ ๑๓.๙๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔,๓๔๒ ไร่

๒) ภูมิประเทศ

(แสดงภูมิประเทศของ อบต.คอกกระบือ)

สภาพพื้นที่ส่วนหนึ่งทางทิศตะวันออกของตำบลเป็นที่ราบสูงอยู่บริเวณเชิงเขา ปลูกยางพารา และมะพร้าว ส่วนทางทิศตะวันตกของตำบล เป็นที่ราบลุ่มพื้นที่ส่วนใหญ่ทำนา ปลูกข้าวและพืชผักต่างๆ

๓) ภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๒ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน กรกฎาคม

ฤดูฝน ฤดูฝน ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม ถึง เดือน มกราคม

๑.๓ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกระบือ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ ตำบลคอกกระบือ อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี โดยมีหมู่บ้านอยู่ในเขตปกครอง รวม ๔ หมู่บ้าน โดยมีผู้นำหมู่บ้าน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลของแต่ละหมู่ที่บ้าน ดังนี้

หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภา อบต.
หมู่ที่ ๑ บ้านใหญ่	นางสาวอุไร ไชยณรงค์	๑.นายเคลื่อน จำลอง ๒.นายสมนึก เพ็ชร์รัตน์ทอง
หมู่ที่ ๒ บ้านหัวนอน	นายพงษินทร์ หนูทอง (กำนัน)	๑.นายวิชิต อาจณรงค์ ๒. นายโฆษิต บุญประกอบ
หมู่ที่ ๓ บ้านปากช่อง	นายภัทรชัย ยอดนวล	๑.นายสว่าง มาอินจร ๒.นายประเสริฐ สุวรรณ์น้อย
หมู่ที่ ๔ บ้านมะรวด	นายมะยีดิง สาแม็ง	๑. นายมะพอรี วานิ ๒. นายสะแมง วาแน็ง

๑.๔ ประชากร

ในตำบลคอกกระบือ มีจำนวนหมู่บ้านอยู่ในตำบลคอกกระบือ ทั้งหมด ๔ หมู่บ้าน จำนวนประชากร ๑,๗๘๘ คน จำนวนครัวเรือน ๖๒๘ ครัวเรือน

ชื่อชุมชน	**จำนวนครัวเรือน**	**หญิง**	**ชาย**	**รวม**
บ้านใหญ่	๑๕๒	๑๕๓	๑๔๘	๒๙๙
บ้านหัวนอน	๑๖๒	๒๑๔	๑๙๓	๔๐๗
บ้านปากช่อง	๑๑๑	๑๕๗	๑๓๕	๒๙๒
บ้านมะรวด	๒๐๓	๓๗๘	๔๑๒	๗๙๐

๑.๕ สภาพทางเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ประกอบอาชีพทางด้านการเกษตร ทำนา ทำสวนมะพร้าว สวนยางพารา และอาชีพเสริมเลี้ยงสัตว์ ปลูกพืชไร่ระยะสั้น

- การปศุศัตว์

ราษฎรตำบลคอกกระบือ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำสวน เป็นอาชีพหลักและมีอาชีพเลี้ยงสัตว์ควบคู่ไปด้วย การเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่สำคัญคือ สุกร วัว เป็ด ไก่ ปลา ฯลฯ

๒. อุตสาหกรรม

กลุ่มออมทรัพย์	๑	แห่ง
โรงสี	๕	แห่ง
ร้านขายของชำ	๑๔	แห่ง
ร้านอาหาร	๓	แห่ง
ร้านตัดผม	๓	แห่ง
ร้านซ่อมรถ	๒	แห่ง
ร้านเชื่อมเหล็ก	๒	แห่ง

๑.๖ การศึกษา และการสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ปี ๒๕๕๙ พบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๑๐๐ อ่านเขียนภาษไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๑๕ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาทางด้านการศึกษาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

๑) ข้อมูลสถานศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๑ แห่ง

- โรงเรียนวัดมหิงษาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านหัวนอน ตำบลคอกกระบือ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคอกกระบือ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลคอกกระบือ

๒) สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล/หมู่บ้าน ๑ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคอกกระบือ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลคอกกระบือ

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีการดำรงอยู่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย ๒. ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และผู้นำท้องถิ่นมีความสามัคคี เข้มแข็งในการพัฒนาตำบล ๓. มีโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง ๔. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ ๕. มีชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้านตลอด ๒๔ ชม. ๖. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ในตำบล	๑. ประชาชนในพื้นที่มีมาตรฐานการศึกษาค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่รัฐบาลกำหนด ๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เกิดน้ำท่วม ๓. เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบขึ้นในพื้นที่ทำให้ประชากรหวาดกลัว
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑. รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๒. มีเส้นทางคมนาคมในการขนส่งสินค้าและสัญจรไปมาได้สะดวก ๓. มีโครงการพระราชดำริในพื้นที่ทำให้ประชาชนมีอาชีพ	๑. การเกิดสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้บุคคลภายนอกไม่กล้าเข้ามาลงทุนประกอบธุรกิจและภาพลักษณ์และภาพพจน์ของตำบลและจังหวัดเสียหาย

จากปัญหาด้านต่าง ๆ ที่มีในองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ทำให้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสรุปความต้องการของประชาชนเพื่อแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ที่มีในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ดังนี้

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ - ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่างไม่ทั่วถึง - ปัญหาระบบระบายน้ำ ยังไม่ได้มาตรฐานและไม่สามารถแก้ปัญหาในระยะยาวได้ - ปัญหาการสื่อสารและโทรคมนาคมยังไม่สะดวก - ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง และไม่ได้มาตรฐาน - ปัญหาการขาดน้ำอุปโภคและบริโภค - ปัญหาแหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง	-ให้มีการก่อสร้าง และปรับปรุงซ่อมแซมถนนในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ใช้การได้ดี และปลอดภัยในการเดินทางสัญจรแก่ประชาชนและผู้ที่สัญจรไปมา - ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างเพิ่มขึ้นในทุกหมู่บ้าน - ให้มีการขุดลอกคู คลอง หนอง บึงที่ตื้นเขินให้สามารถกักเก็บน้ำได้ - ให้มีการปรับปรุงระบบน้ำประปาให้สามารถนำน้ำประปาอุปโภคได้	- ก่อสร้าง และปรับปรุงซ่อมแซมถนนในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ใช้การได้ดี และปลอดภัยในการเดินทางสัญจรแก่ประชาชนและผู้ที่สัญจรไปมา - ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างเพิ่มขึ้นในทุกหมู่บ้าน - ขุดลอกคู คลอง หนอง บึงที่ตื้นเขินให้สามารถกักเก็บน้ำได้ - ปรับปรุงระบบน้ำประปาให้สามารถนำน้ำประปาอุปโภคได้ - ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน รวมทั้ง

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
๒.ด้านเศรษฐกิจ	ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย - ปัญหาราคาสินค้าในชีวิตมีราคาสูง - ปัญหาการไม่มีอาชีพเสริมนอกฤดูเก็บเกี่ยว - ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน	-ให้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น - ให้มีการส่งเสริมและแนะแนวอาชีพเสริมรายได้ให้แก่ประชาชน เช่น การทำขนม การปักผ้าคุลมสตรี - ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพแก่ผู้ว่างงาน กลุ่มสตรี - ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตรให้มีรายได้เพิ่มขึ้น	- สนับสนุนและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น - ส่งเสริมและแนะแนวอาชีพเสริมรายได้ให้แก่ประชาชน เช่น การทำขนม การปักผ้าคุลมสตรี - การฝึกอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพแก่ผู้ว่างงาน กลุ่มสตรี - การฝึกอบรมให้ความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตรให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. ด้านสังคม - การศึกษา	- ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน - ปัญหาเด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาในระดับชั้นที่สูงขึ้นกว่าการศึกษาภาคบังคับ - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น - ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจทางสาธารณสุขของประชาชน	-ให้มีการจัดตั้งเวรยามรักษาความปลอดภัยให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง - ให้มีการแนะแนวและสนับสนุนให้เด็กนักเรียนและเยาวชนเรียนหนังสือระดับชั้นที่สูงขึ้นกว่าการศึกษาภาคบังคับ - ให้มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในตำบล - ให้มีการจัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังการแพร่ระบาดและสกัดกั้นยาเสพติดไม่ให้เข้ามาในหมู่บ้านและตำบล -ให้มีการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามให้คงอยู่และสืบทอดต่อไปแก่คนรุ่นหลัง	- จัดตั้งเวรยามรักษาความปลอดภัยให้แก่ประชาชนในหมู่บ้าน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง - แนะแนวและสนับสนุนให้เด็กนักเรียนและเยาวชนเรียนหนังสือระดับชั้นที่สูงขึ้นกว่าการศึกษาภาคบังคับ - ให้ความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในตำบล - จัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังการแพร่ระบาดและสกัดกั้นยาเสพติดไม่ให้เข้ามาในหมู่บ้านและตำบล - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามให้คงอยู่และสืบทอดต่อไปแก่คนรุ่นหลัง

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
๔.ด้านการเมือง – การบริหาร	- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการโอน (ย้าย) - ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ - ปัญหาประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง - ปัญหาบุคลากรไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งสายงานที่รับผิดชอบ	- ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท -ให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพของผู้นำชุมชน/ประชาคมตำบล/หมู่บ้าน	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท - อบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพของผู้นำชุมชน/ประชาคมตำบล/หมู่บ้าน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่าไม้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่มีการทดแทนทรัพยากรธรรมชาติที่สูญเสียไป - ปัญหาดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ทำการเกษตรไม่ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ เนื่องจากเกษตรดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ทำการเกษตรไม่ได้ผลผลิตที่คุณภาพ	-ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น มีการปลูกต้นไม้ทดแทนต้นไม้ที่ถูกตัดไป ไม่ปลูกพืชซ้ำซาก มีการปลูกพืชคลุมหน้าดิน ไม่ให้หน้าดินถูกชะล้างไปเมื่อฝนตก และส่งเสริมมีการปลูกหญ้าแฝกตามแนว พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว - ให้มีการจัดตั้งเครือข่ายเยาวชนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น มีการปลูกต้นไม้ทดแทนต้นไม้ที่ถูกตัดไป ไม่ปลูกพืชซ้ำซาก มีการปลูกพืชคลุมหน้าดิน ไม่ให้หน้าดินถูกชะล้างไปเมื่อฝนตก และส่งเสริมมีการปลูกหญ้าแฝกตามแนว พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว - จัดตั้งเครือข่ายเยาวชนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึงตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งภารกิจสอดรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ <u>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

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

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา (๖๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา (๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เอกชน ผู้สูงอายุ
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
๖. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬา และการท่องเที่ยว
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๒อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในกองช่าง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธาขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น กองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน

๑.๒ งานนโยบายและแผน
- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานเบี้ยยังชีพ

๑.๕ งานบริหารงานบุคคล
- งานการวางแผนงานบุคคล
- งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย)
- งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
- งานบริหารงานบุคคล
- งานทะเบียนประวัติ
- งานบำเหน็จ บำนาญ

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานการเงินและบัญชี
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษี

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง

- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือ
- งานสำรวจและแผนที่

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน
- งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. **- หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานฝึกอบรมอาชีพ	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** **- หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานเบี้ยยังชีพ - งานสวัสดิการต่าง ๆ ๑.๕ งานบริหารงานบุคคล - งานการวางแผนงานบุคคล - งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย) - งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนประวัติ - งานบำเหน็จ บำนาญ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนควบคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **- ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนาธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)** - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **- ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนาธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)** - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ตำแหน่งลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานทั่วไประดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ **(เพิ่ม)** จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ **(เพิ่ม)** จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลังระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ **(ยุบ)** จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานช่างระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา**(เพิ่ม)** จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานศึกษาระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยกองการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ ก.กลางสรรหา
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๘**	**๒๑**	**๒๑**	**๒๑**	**+๔**	-	-	

๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๗,๒๔๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๐๓,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักงานปลัด																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑				๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	(๑๒,๙๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบ
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	(๑๘,๘๑๐)
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑			๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	กองช่าง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๒,๔๗๗๐)
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๑๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑			๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา '	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		(๑๕,๐๖๐)
๑๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๒๐	ครู		๑	๑	๒๔๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๒๖๑,๓๖๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	จ่ายเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๓๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	จ่ายเงินอุดหนุน
	รวม		๒๑	๑๔	๔,๓๗๗,๒๔๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑	๒๑	๒๑	+๔			๑,๒๙๑,๓๒๐	๑๘๕,๒๒๐	๑๘๖,๓๐๐	๕,๕๐๖,๓๒๐	๕,๖๙๑,๕๔๐	๕,๘๗๗,๘๔๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๘๒๕,๙๔๘	๘๕๓,๗๓๑	๘๘๑,๖๗๖	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๖,๓๓๒,๒๖๘	๖,๕๔๕,๒๗๑	๖,๗๕๙,๕๑๖	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๕๙	๒๗.๑๖	๒๖.๗๑	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๒๑,๘๖๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๒๒,๙๕๓,๐๐๐

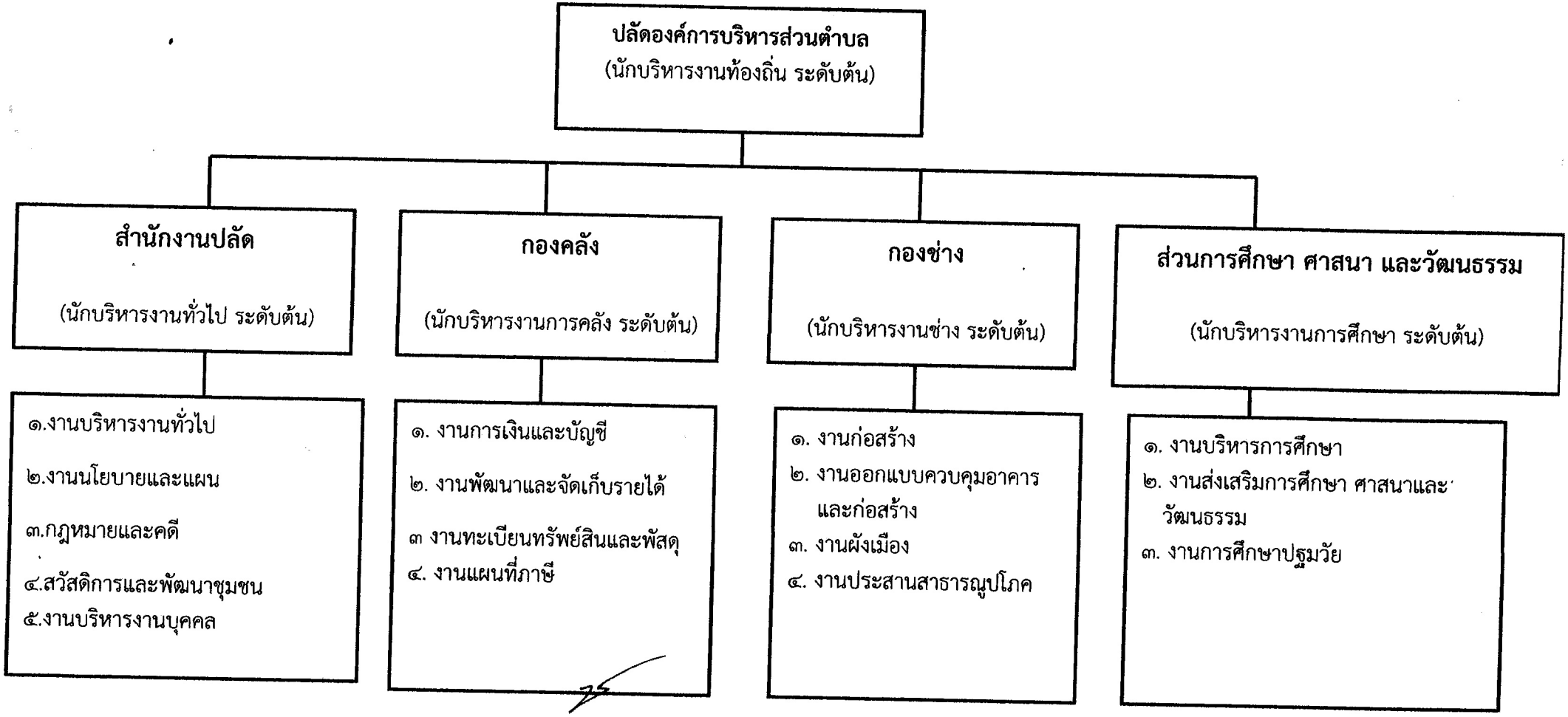
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ๒๔,๑๐๐,๖๕๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๒๕,๓๐๕,๖๘๓

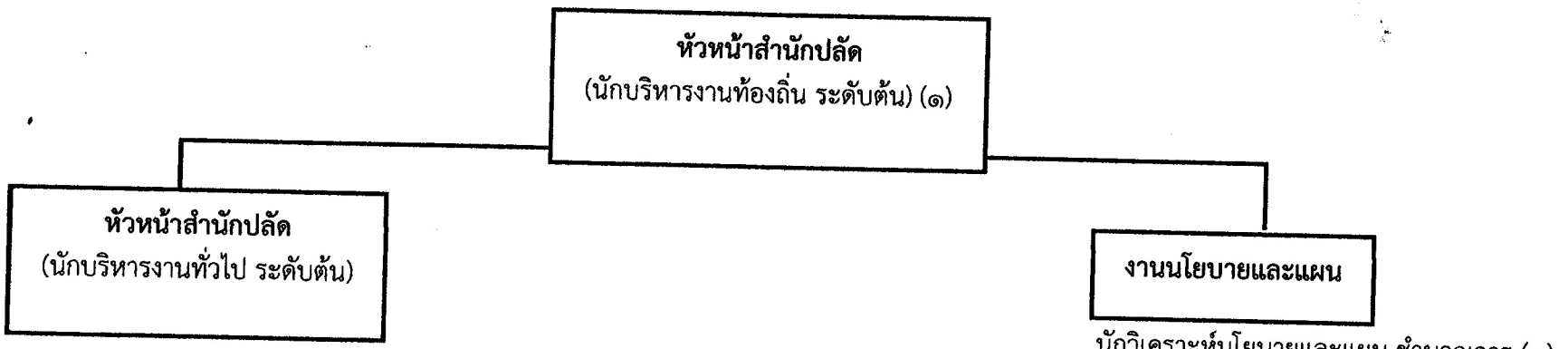
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

โครสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



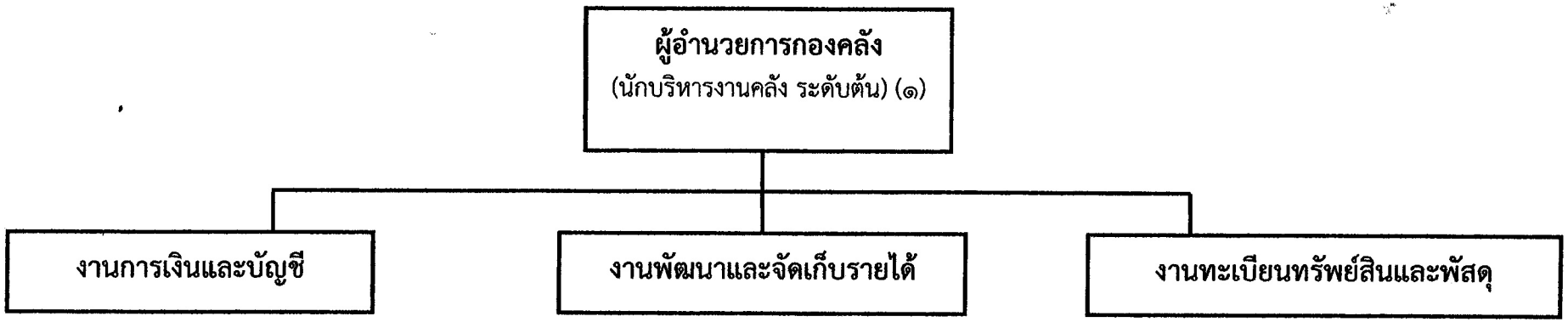
โครงสร้างสำนักงานปลัด



- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (-)
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (-)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- คนงาน (๑)

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

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างกองช่าง

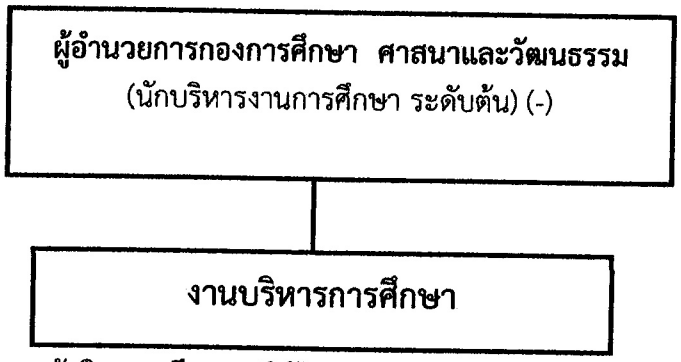
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานออกแบบควบคุมอาคารและก่อสร้าง
- งานประสานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (-)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (-)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (๑)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมชาย โส้	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๑๖๐
	สำนักงานปลัด											
๒	นางทัศนีย์ หนูทอง	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๓	นางสุดารัตน์ บายคายคม	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔	-	-	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
๕	-	-	๓๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
๖	นางสนิษฐา โกตัน	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไปแขนงบัญชี)	๓๑-๓-๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑-๓-๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-		๒๘๕,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นางรัตติกา วงศ์จันทร์	บธ.บ. (การตลาด)	ภ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๘	นายพยับ รัตนประดิษฐ์	ม.๖ (มัธยมปลาย)	ภ ๐๑-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	ภ ๐๑-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์		๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นายสุวัต ฉัตรสุวรรณ	วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)	จ ๐๑-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๐	นางกัญญาภัค ดวงสอดศรี	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไปแขนงบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๓-๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๘๔,๗๒๐
๑๑	-	-	๓๑-๓-๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๑-๓-๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	**ยุบเลิก**
๑๒	-	-	๓๑-๓-๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๓๑-๓-๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๓	นางสาวลี พร้อมมูล	ปวส. (การบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒๕,๙๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-	-	**ว่างเดิม** ๒๒๕,๗๒๐
๑๔	-	-	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๕	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาววัฐวรรณ สุวรรณรัตน์	บช.บ. (บัญชี)	ภ ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ภ ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๖	**กองช่าง** นายอรุณ ขู่ช่วยคำ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		
๑๗	-	-	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๘	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** -	-	ภ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ภ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	-	-	**ว่างเดิม**
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											**กำหนดเพิ่ม**
๑๙	-	-	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๐	นางสาวอริสรา ขู่ชื่น	วท.บ. (เทคโนโลยียางและพอลิเมอร์)	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	**ว่างเดิม**
๒๑	นางนงลักษณ์ บุญประกอบ	ศศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๙๔-๒-๐๑๖๓	ครู	ศศ.๑	๓๑-๓-๐๘-๒๒๑๑-๘๗๓	ครู	ศศ.๑	๒๔๖,๔๘๐ (๒๐,๕๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๒	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางจันทนา ศรีสุวรรณ์	ศศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	ภ ๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ภ ๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๑,๗๖๐ (๑๐,๙๘๐X๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น **องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ** จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างสอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอกให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสอนงความต้องการของประชาชนโดยมาต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริหารหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์ข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ต้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเอกของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตอลดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกตำแหน่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือได้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรบาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในกลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ
ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ในฐานะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินการด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน วางมาตรฐานการดำเนินงาน จัดการบริการสาธารณะ การศึกษาของท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉะนั้น เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความโปร่งใส และเป็นธรรม จึงสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ จึงได้กำหนดข้อบังคับจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการ อันจะทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไปไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๒ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด และโปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๑.๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๑.๔ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง และมุ่งมั่น แก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกมุ่งบริการและให้คำปรึกษา

๒.๑ ให้บริการแก่ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเต็มใจ

๒.๒ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน

ข้อ ๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน เพื่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๓.๒ ขยัน อุทิศตน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี มีน้ำใจ เพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน

๓.๔ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๔ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

๔.๑ ตัดสินใจบนหลักการ ข้อเท็จจริง เหตุผลเพื่อความยุติธรรม

๔.๒ ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๑ วางแผนการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๒ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า มีเหตุผล และไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง

๕.๓ ปฏิบัติตามหลักศาสนา รู้จักพึ่งตนเอง และ ลด ละ เลิกอบายมุข

ข้อ ๖ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๑ ยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

๖.๒ กล้าหาญ และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๓ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนข้าราชการ

ข้อ ๗ ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๗.๑เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

๗.๒ พร้อมรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อผลของการตรวจสอบให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้นอย่างเคร่งครัด การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่ความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาตนเอง

ทั้งนี้ให้ข้าราชการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ
ที่ ๑๙๑/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางที่ ก.อบต. จังหวัดกำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานธรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
(๓) หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
(๗) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ
(๘) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมชาย โส้)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ
เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ
****

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ได้ออกประกาศ (ก.อบต. จังหวัดปัตตานี) เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบได้มีให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในความนิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนักที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิอชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การม่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยได้อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมชาย โส้)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ