

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุด
อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นธ) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะต้องมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุด ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุด จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นธ)

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นธ) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุดจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุด จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นธ) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจุด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

/ ๒.๔ เพื่อเป็นแนว ...

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูดให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด สามารถคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนราธิวาสและปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

/๓.๓.๒ การจัดสรร....

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเขตอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด มีความครบถ้วนและให้องค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญดังนี้

/สภาพปัญหา....

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่ค่อยสะดวกเท่าที่ควรในบางสาย
- ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ
- การระบายน้ำไม่สะดวก เนื่องจากไม่มีคูระบายน้ำมาตรฐาน ทำให้มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- การใช้ประโยชน์ที่ดินไม่เต็มที่ มีที่ดินว่างเปล่าเป็นจำนวนมาก
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาให้บริหารสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี, และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆและการป้องกันยุ่งยากและโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาคุณภาพชีวิตและขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ขาดการส่งเสริมการพัฒนาของเด็กและเยาวชน
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ขาดการดูแลเอาใจใส่เท่าที่ควร

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- น้ำในคลอง คลองธรรมชาติ ขาดน้ำ ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้ ในฤดูแล้ง

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์ภาคประชาชน
- บุคลากรปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดคลอง คูคลอง, สร้างสะพาน คสล,คูระบายน้ำ,วางท่อระบายน้ำ,สร้างคูระบายน้ำ คสล.
- ๑.๒ สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการสื่อสาร เช่น สายเคเบิลอินเทอร์เน็ต ไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ไฟฟ้าภายในบ้านและไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด โรคต่างๆ กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ขยายเขตประปาภูมิภาค และประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๔.๓ จัดทำให้ประชาชนมีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค - บริโภค

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ ให้จุดตรวจหรือป้อมยามบริเวณที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดเหตุร้าย
- ๕.๖ มีการจัดการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.๗ มีการส่งเสริมมีกิจกรรมสำหรับเด็ก และเยาวชน

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๓ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา
อื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และอบรมให้ความรู้

/๕. ภารกิจ...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลละหานทราย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลละหานทรายจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไข ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุก วันของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ รวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยดังนี้

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strength)

๑.๑. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนา ท้องถิ่นของตนเอง

๑.๒. บุคลากรมีคุณภาพ มีวินัย มีจิตสำนึกของความยุติธรรมมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อน หน้าที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๑.๓. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๑.๔. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

๑.๕. มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก

๑.๖. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดี ยอมรับการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

๒.๑. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่ม อาชีพอย่างเข้มแข็ง

๒.๒. ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

๒.๓. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพไม่มีสถานประกอบกิจการ

๒.๔. องค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย มีจำนวนบุคลากรยังไม่ครบตามตำแหน่ง ประกอบกับ เครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

๒.๕. ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร

๒.๖. เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

/๓. โอกาส....

๓. โอกาส (Opportunity : O)

๓.๑. องค์การบริหารส่วนตำบลละจูด มีพื้นที่บางส่วนติดกับแนวพรมแดนประเทศมาเลเซีย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ทางการค้าการลงทุน การท่องเที่ยวในอนาคต

๓.๒. มีเขตรักษาพันธุ์สัตว์หาลา – บาลา ซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารที่สำคัญ มีพืชพันธุ์และสัตว์ป่าหายากมีน้ำตกสิรินธร ที่มีความสวยงามอุดมสมบูรณ์เหมาะกับการส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเป็นแหล่งที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยด้านความหลากหลายทางชีวภาพทรัพยากรธรรมชาติ มีพืชพันธุ์ที่สามารถขยายพันธุ์เป็นพืชเศรษฐกิจของชุมชนได้

๓.๓. มีหน่วยงานราชการหลายหน่วยงานที่มีศักยภาพเอื้อต่อการพัฒนาแบบบูรณาการ

๓.๔. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ ประชาชนรักสงบ มีความเอื้ออาทรและเป็นสังคม / ชุมชนแห่งความสามัคคี วิถีการดำเนินชีวิตยึดหลักเศรษฐกิจ พอเพียง

๓.๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๓.๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดก็ได้ได้ตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น\

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat : T)

๔.๑. ประชาชนส่วนใหญ่ในภาคเกษตรยังยากจน ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาสุขภาพอนามัย ความเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นปัญหาสำคัญของผู้ที่มีรายได้น้อย ไม่เพียงพอที่จะรักษาโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ ทำให้มีสุขภาพไม่พร้อมที่จะประกอบอาชีพ และดำรงชีพอย่างปกติสุขได้ปัญหาเสพติด ฯลฯ

๔.๒. มีประชาชนจำนวนมากที่ไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือจบเพียงการศึกษาชั้นประถม ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้เพิ่มขึ้นแก่ตนเองและครอบครัวได้

๔.๓. สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตภาวะเศรษฐกิจถดถอย ข้าราชการประชาชนขาดขวัญและกำลังใจ

๔.๔. งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

๔.๕. กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

๔.๖. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลละจูด มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลละจูด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ทั้ง ๖ ด้านประกอบด้วย ๑.ด้านความมั่นคง ๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔.ด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

/๕.ด้านการสร้าง...

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัด นราธิวาส ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งสามารถวิเคราะห์เศรษฐกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไข

เพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
 - (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
 - (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
 - (๖) การสาธารณสุข โภค (มาตรา ๑๖(๔))
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
 - (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
 - (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
 - (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
 - (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
 - (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑) การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด (มาตรา ๖๗ (๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
 - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
 - (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - (๖) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
 - (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

/(๓)บำรุงและส่งเสริม...

 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
 - (๔) ให้มีการตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗(๙))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/ ๖. ภารกิจหลัก...

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูดจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๔. ด้านการพัฒนาศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการพัฒนาศักยภาพคนและชุมชน
๙. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดให้เป็นขนาดกลางองค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ ตำแหน่ง จำนวน ๒๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตราจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโละจูดมีภารกิจและ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละส่วนที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด มีความเหมาะสมและใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับอปท.ใกล้เคียง

อปท.	อบต.โละจูด	อบต.ขอเลาะ	อบต.แม่ตง
พนักงานส่วนตำบล	๑๙	๑๑	๑๓
พนักงานจ้าง	๓๙	๓๖	๒๓
พนักงานครู	๑	๔	๑

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๑.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑.๒ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข</p> <p>๑.๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑.๕ งานส่งเสริมการอาชีพ</p>	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑.๓ งานส่งเสริมการอาชีพ ๑.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๖ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานกิจกรรมเด็กเล็กและเยาวชน</p> <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานกิจกรรมเด็กเล็กและเยาวชน</p> <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ พร้อมได้กรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

/ ๙. ภาระค่าใช้จ่าย...

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ใช้แบบของexcel

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด)	บริหารท้องถิ่น กลาง	๑	๑	๖๗๑,๑๖๐	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๗๒๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด)	บริหารท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๕๕๙,๕๖๐	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๗๔,๘๐๐	๕๙๐,๕๒๐	๖๐๖,๙๖๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๔,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ.บห.)	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๓๘๐,๖๔๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๘,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	-๑	๒๐๗,๔๘๐	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		-		๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	๑		๐	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑		๐	+๑			๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๘.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐
๙.	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	-๑	๔๔๘,๙๒๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐
๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองฯ)	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๘,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐
๑๒	นักบริหารงานคลัง (หน.ฝ่าย กง.)	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๓๕๔,๓๖๐	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐
๑๓	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๑๖	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองฯ)	อำนาจการ	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐

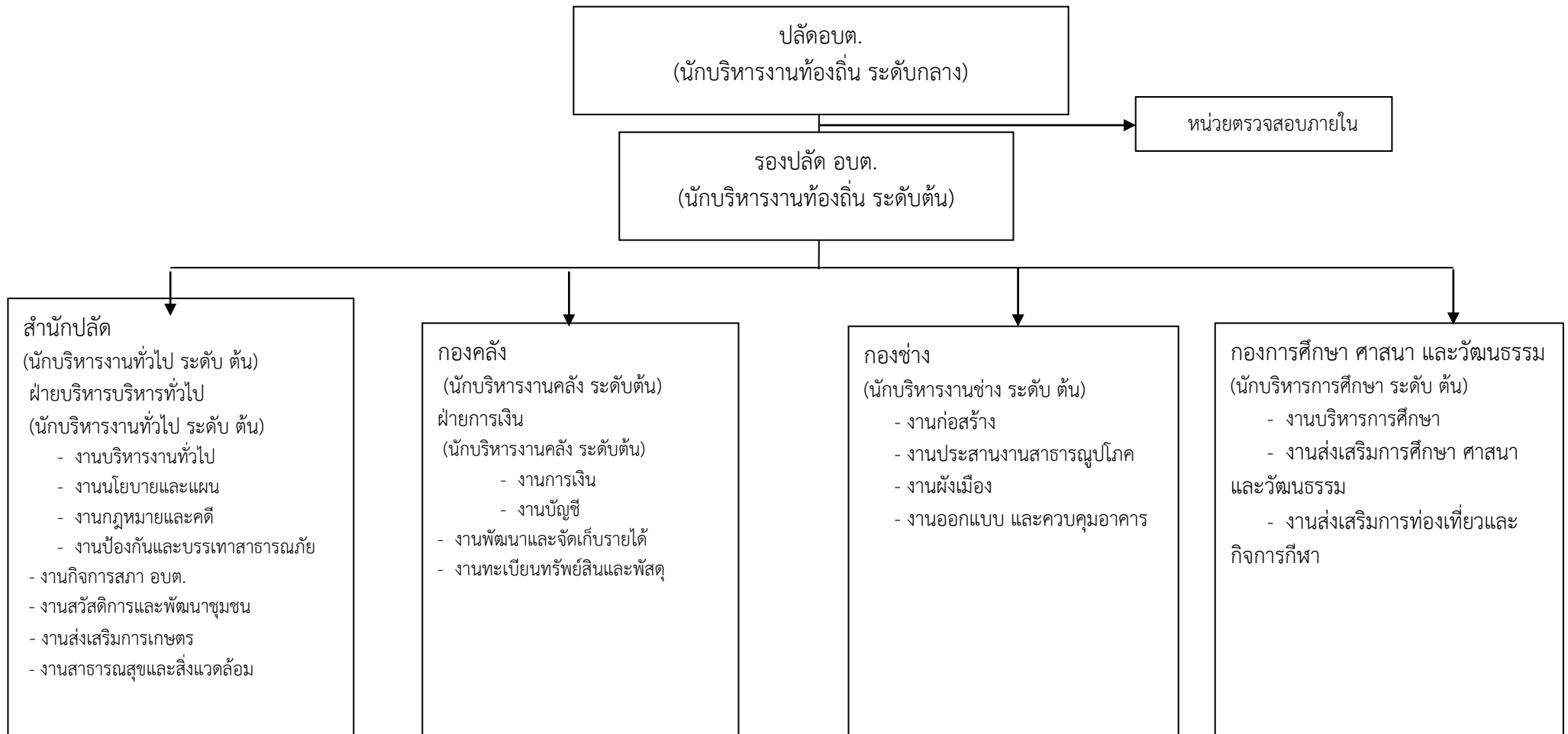
		ท้องถิ่น ต้น												
๑๗	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑		๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๑๘	นักบริหารการศึกษา(ผอ.กองฯ)	อำนาจการ ท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๕๐๔,๒๔๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐
	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๑		๐	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๑		๐	+๑			๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔	๔	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๓,๓๒๐	๒๐๙,๘๘๐
๒๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๖,๘๘๐	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๓๒,๘๐๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐
๒๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๒,๓๒๐
๒๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๒,๓๒๐
๒๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๒๙,๗๒๐	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐
๓๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๓๗,๐๐๐	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๔๘๐	๒๕๖,๕๔๐	๒๖๖,๗๖๐
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐
	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑		๐	+๑			๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	คนงานประจำรถบรรทุกทุกขย	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	คนงานประจำรถบรรทุกทุกขย	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	คนงานประจำรถบรรทุกทุกขย	ทั่วไป	๑	-๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	คนงานประจำรถบรรทุกทุกขย	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	คุณวุฒิ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐
	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		๐	+๑			๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๒๓,๓๖๐	๑๒๘,๑๖๐

๔๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๒,๖๐๐	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๒๒,๒๘๐	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑		๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	๔๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๑๖,๒๔๐	๒๒๕,๐๐๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๓	๓	-	-	-	-	-๐	-๐	-๐	-๐	-๐	-๐	
รวมพนักงานส่วนตำบล			๖๐	๔๖	๙,๑๑๐,๕๘๐	-	-	-	๒๕๕,๘๔๐	๑,๐๓๗,๗๐๐	๓๐๓,๒๑๐	๙,๓๗๑,๓๐๐	๑๐,๔๑๖,๔๔๐	๑๐,๗๒๙,๒๙๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%												๑,๘๗๔,๒๖๐	๒,๐๘๓,๒๘๘	๒,๑๔๕,๘๕๘	
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๑๑,๒๔๕,๕๖๐	๑๒,๔๙๙,๗๒๘	๑๒,๘๗๕,๑๔๘	
รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐												๑๘,๔๒	๒๐.๐๔	๑๙.๖๗	

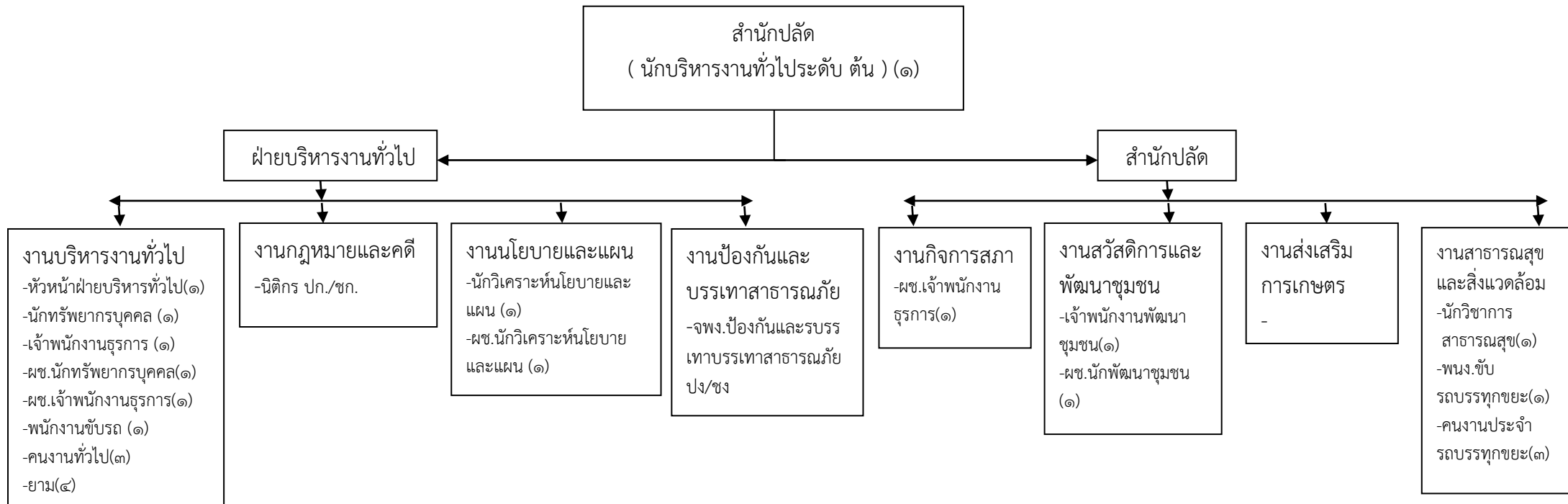
ประมาณการงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	ประมาณการงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	ประมาณการงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
๖๕,๔๕๒,๖๙๕	๖๘,๗๒๕,๖๒๙	๗๑,๔๗๔,๖๕๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจวบ

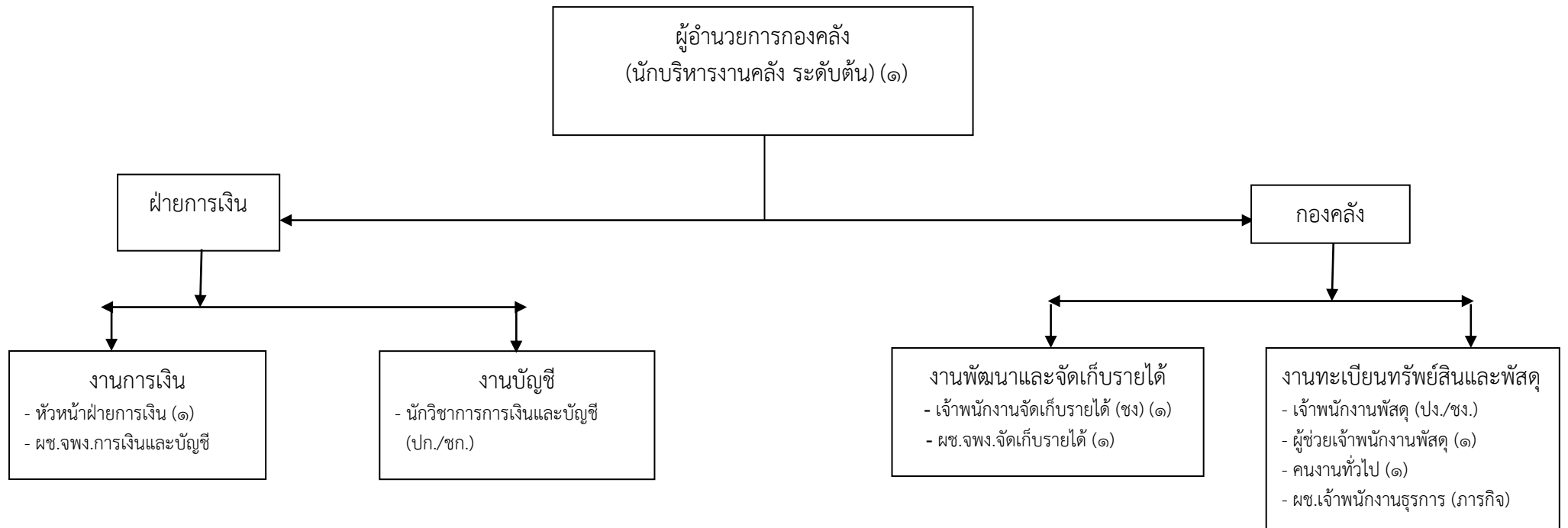


โครงสร้างสำนักปลัด



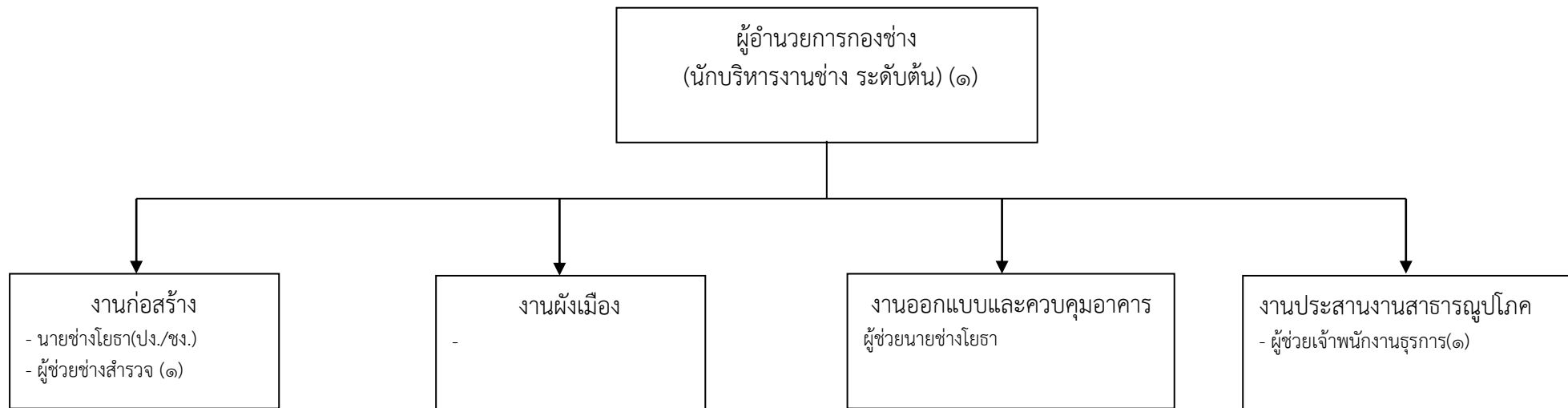
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๒	-	-	๒	๑	-	-	๒	-	๖	๑๑	๒๔

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	๖

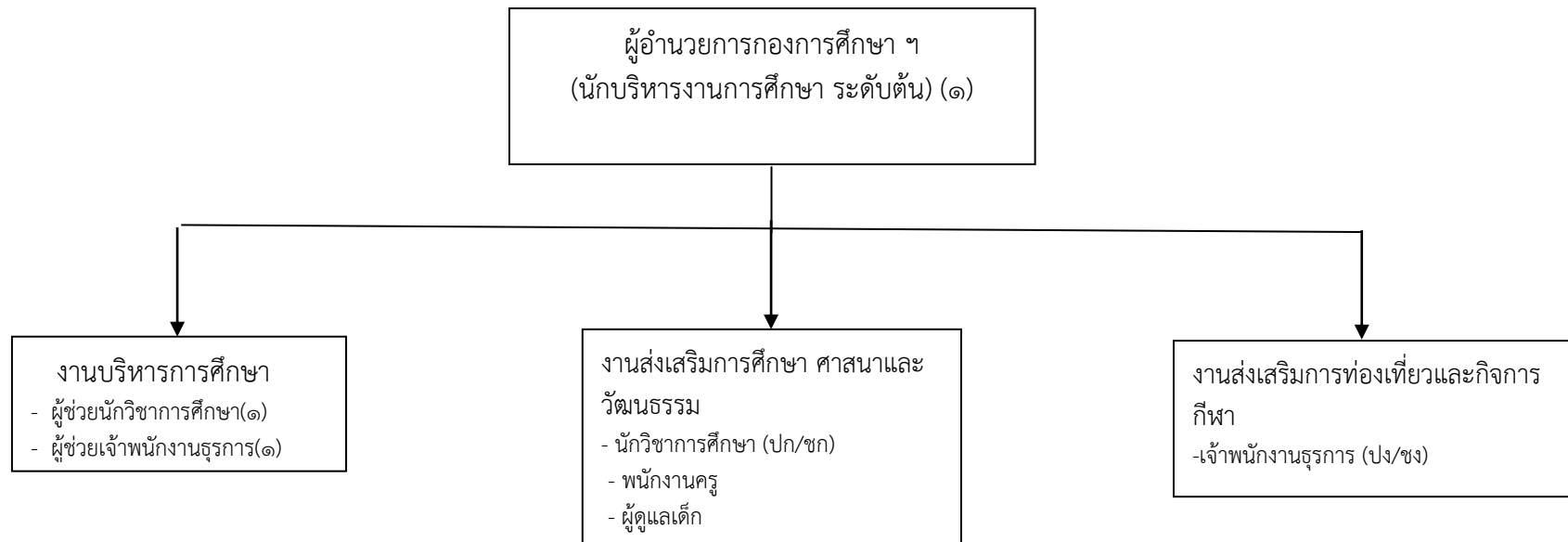
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		พนักงานจ้าง	รวม
--------	------------------	---------	--------	--	-------------	-----

	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		พนักงานจ้าง		รวม	
	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	คศ.๒	คศ.๑	ตามภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๔	๕	-	๑๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายมะยาก็ ดอแม	ศศ.บ รัฐศาสตร์	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๑๑๑,๖๐๐	
๒	นางอำไพวรรณ เสาร์ศรีอ่อน	ร.ป.ม.	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๒๔,๘๘๐	
๓	นางอารีนา อัครนุรักษ์	ร.ป.ม.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๑,๒๘๐	
๔	นางอาติมา สมะแอ	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	
๕	นายอัสนารี กือเตะ	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	๙,๘๔๐	
๖	นายเชษฐา ต่อลำจี้	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	
๗	นางกัญญา อีซอ	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๔๘,๙๒๐	-	-	
๘	นายรอชาลี ฮาลิม	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	
๙	นางสาวกรรณิกา แก้วดุก	ปวส.	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	
๑๐	-	-	-	-	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๗๗,๖๖๐	-	-	รับโอน
๑๑	-	-	-	-	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ใหม่
๑๒	-	-	-	-	-	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ใหม่
๑๓	นางแวยาสิยา สุวรรณลี	ป.ตรี บัญชี	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๒,๖๔๐	
๑๔	นายเจ๊ะไพเราะ สาอิ	ป.ตรี บัญชี	๒๔-๓-๐๔๑-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔๑-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	-	

๑๕	-	-	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	รับโอน
๑๖	นายกอร์ มูลา	ป.ตรี บัญชี	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	
๑๗	-	-	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	รับโอน
๑๘	นายกฤษฏา นรารักษ์	ค.บ.	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๔,๓๒๐	
๑๙	-	-	-	-	-	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๔๘,๙๕๐	-	-	รับโอน
๒๐	นายอิบรอน ออเวตาโล	ค.บ.	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๒๖,๘๘๐	
๒๑	-	-	-	-	-	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ใหม่
๒๒	-	-	-	-	-	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ใหม่
๒๓	นางสาวมาชือลิน สามา	ค.บ.	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๒๔	ครู	ค.ศ. ๒	๙๖-๒-๐๐๐๘	ครู	ค.ศ. ๒	๒๙๑,๑๒๐	-	-	
๒๔	นางสาวแวมัททิตรา แวสะมะแอ	ค.บ.	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๒๕	ครู	ค.ศ. ๒	๙๖-๒-๐๐๐๙	ครู	ค.ศ. ๒	๒๙๑,๑๒๐	-	-	
๒๕	นางสาวปวีตอรอวาทิ อีแอด	ค.บ.	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๒๖	ครู	ค.ศ. ๑	๙๖-๒-๐๐๒๒	ครู	ค.ศ. ๑	๒๗๐,๒๔๐	-	-	
๒๖	นางสาวมีสกะ นิเงาะ	ค.บ.	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๒๗	ครู	ค.ศ. ๑	๙๖-๒-๐๒๐๔	ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๕,๔๘๐	-	-	
๒๗	นางสาวสารีนา เต๊ะแย	ค.บ.	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๒๘	ครู	ค.ศ. ๑	๙๖-๒-๐๒๐๕	ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๐,๕๖๐	-	-	
๒๘	นางสาวสาลิมา แยนนา	ค.บ.	๒๔๓๐๘๖๖๐๐๒๙	ครู	ค.ศ. ๑	๙๖-๒-๐๒๐๖	ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๐,๕๖๐	-	-	
๒๙	นางสาวชาติรา ปือราเฮง	ป.ตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	
๓๐	นายนิอาซอลี นิมะ	ป.ตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๗,๐๐๐	-	-	
๓๑	นางดารุณี ฮาลิม	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	๒๐๖,๘๘๐	-	-	
๓๒	นางสาวนุรีดา มะดีอราแหว	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	
๓๓	นางสาวยาลิกา แหวอาลี	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๒๙,๗๒๐	-	-	
๓๔	นายอัมรัน แซะเฮง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๔๐๐	-	-	
๓๕	นายอับดุลเลาะห์ ปือราเฮง	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายวิชัย ซุหลง	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นายอับดุลราแม เจ๊ะเตะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	นายสะบีแย ตาเห	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	สรรหา
๔๐	นายอาแซ ลาโปะ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๑	นางสาวนูวาตี สาเร่หนู	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๒	นายอาแหว ยามา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๓	นายยาลี บินมะแอ	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๔	นายมะรอยี ตือราแม	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นายชำบูเต็ง สุธอง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายนูรีซำ ปะจุคาลา	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ใหม่
๔๘	-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	สรรหา
๔๙	นางสาวยัสนี เจมะมา	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๘๙,๒๔๐	-	-	
๕๐	นางนุรมา เจ๊ะหลง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	

๔๑	-	-	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ใหม่
๕๒	นางสาวอาคະหิ อาบิะ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๓	นายมาสลาณ กุโน	ปวส.	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๖๒,๖๐๐	-	-	
๕๔	นายฮาสนัด ตาเยะ	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๕๕	นางนโรยีน หวันตะหา	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๒๕,๒๘๐	-	-	
๕๖	นางสาวโรสมานี มะดีอราแวน	ป.ตรี	-	ผช.นวก.ศึกษา	-	-	ผช.นวก.ศึกษา	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	
๕๗	นายรัชชัย ทอดทิง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	
๕๘	นางสาวสุพัตรา ลาเต๊ะ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๒๔๐	-	-	
๕๙	นางสาวนุริยะ หะยิสบูติง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๒๔๐	-	-	
๖๐	นางนุริยีน บินหะยิเลาะ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๑,๒๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโลหะจูด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

วินัย
