



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี
อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผน ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างพร้อมทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/

เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณคนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นที่ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี

ในอดีตแต่เดิมนั้นประชาชนในท้องที่บริเวณตำบล “ยาปี” อาศัยอยู่ตามริมแม่น้ำปัตตานี มีการปลูกบ้านเรือนตามริมแม่น้ำลำคลอง ซึ่งมีน้ำไหลผ่าน ใช้ในการคมนาคมขนส่งทางน้ำ และใช้อุปโภคบริโภค แม่น้ำปัตตานี ที่ไหลผ่านบ้านยาปี แยกเป็น ๒ สาย คือ สายที่ ๑ ไหลลงคลองตุง ลงสู่ทะเลที่ปากอ่าวบางตาวา สายที่ ๒ ไหลลงแม่น้ำปัตตานี ลงสู่ทะเลที่ปากอ่าวปัตตานี ซึ่งเล่ากันว่า เป็นสายที่เจ้าเมืองปัตตานีขุดขึ้น เพื่อให้ทางน้ำไหลไปยังเมืองปัตตานีในสมัยก่อน

ปัจจุบัน ตำบลยาปี มีถนนหนทางผ่านทำให้การคมนาคมขนส่งทางบกมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ส่วนแม่น้ำซึ่งใช้ในการคมนาคมแต่เดิมนั้น บางปีน้ำก็แห้ง มีการสร้างประตู/เขื่อนกั้นน้ำและมีคลองชลประทาน

ความหมาย / ที่มา

ที่มาของตำบล “ยาปี” หรือเดิม “จาปี”(JABI) เป็นภาษาชวา มาจากคำว่า จัมบิ (JAMBI) หมายถึงต้นหมาก ซึ่งในสมัยก่อนนิยมตั้งชื่อหมู่บ้านหรือตำบล จากต้นไม้หรือสถานที่ที่จดจำได้ง่าย จากสภาพความเป็นอยู่ของคนในหมู่บ้านตำบลยาปี ที่อาศัยอยู่ตามริมแม่น้ำปัตตานีนั้น ปลูกต้นหมากรากไม้เป็นจำนวนมาก และทำนาเป็นส่วนใหญ่ มีการคมนาคมทางน้ำ ใช้เรือ หรือเรือน้ำเป็นพาหนะ เป็นท่าเรือที่สำคัญ มีทั้งพ่อค้าจากในประเทศและต่างประเทศ เช่น อินโดนีเซีย มาเลเซีย เป็นต้น ได้สัญจรไปมาหรือมาค้าขายที่นี้ พบเห็นต้นหมากมากมายในพื้นที่แห่งนี้ จึงเรียกกันว่า “จัมบิ”(JAMBI) และเพี้ยนมาเป็นคำว่า “จาปี”(JABI) และกลายเป็นคำว่า “ยาปี” ในปัจจุบัน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีระยะห่างจากอำเภอ ๑๘ กิโลเมตร เนื้อที่โดยประมาณ ๑๗,๕๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๑๘ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือจด	ตำบลลิปะสะโง
ทิศใต้จด	ตำบลคลองตันหยง
ทิศตะวันออกจด	อำเภอยะรัง
ทิศตะวันตกจด	ตำบลลิปะสะโง

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มน้ำ น้ำท่วมทุกปี แต่ชุมชนที่อยู่บริเวณถนนสายหลัก น้ำท่วมไม่ถึง เพราะคลองชลประทานและคันถนนกั้นน้ำไว้ ตำบลยาปีไม่มีภูเขา ไม่มีพื้นที่ติดเขตป่าสงวนแห่งชาติล้อมรอบด้วย แม่น้ำปัตตานี และคลองตุง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศร้อนชื้น มีลมทะเล เพราะอยู่ห่างจากอ่าวปัตตานี ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร

๑.๔ ลักษณะของดิน

ตำบลยาปี พื้นที่บางแห่งเป็นดินเปรี้ยวเพราะการระบายน้ำออกจากพื้นที่เพาะปลูกได้ไม่หมด เนื่องจากระบบชลประทานและถนนขวางทางน้ำ แต่บางพื้นที่ก็ยังปลูกข้าวได้

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

การปลูกพืชใช้น้ำจากคลองชลประทาน บางพื้นที่มีสระน้ำส่วนบุคคล

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้

ตำบลยาปีเป็นป่าโปร่ง เป็นสวนผลไม้ ไม่มีป่าสงวนและที่สวนสาธารณะ

๑.๗ เขตการปกครองและผู้นำหมู่บ้าน

ตำบลยาปีเป็นตำบลหนึ่งในเขตการปกครองของอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี การแบ่งเขตการปกครอง ตามพระบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๔๗ ตำบลยาปี แบ่งออก เป็น ๖ หมู่บ้าน โดยมีกำนันเป็นผู้ปกครองสูงสุดและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านยาปีใต้	ผู้ใหญ่บ้านคือ	นายมัดฮูเซ็น	จะปอ
หมู่ที่ ๒	บ้านคลองช้าง	กำนันตำบลยาปีคือ	นายมุฮัมมัดอาลี	จะปอ
หมู่ที่ ๓	บ้านยาปีเหนือ	ผู้ใหญ่บ้านคือ	นายเซอูดี	จะมะ
หมู่ที่ ๔	บ้านใหม่	ผู้ใหญ่บ้านคือ	นายเจ๊ะยะห์ยา	หะยีเจ๊ะและ
หมู่ที่ ๕	บ้านคู	ผู้ใหญ่บ้านคือ	นายอภัย	พัทบุรี
หมู่ที่ ๖	บ้านหนองปู	ผู้ใหญ่บ้านคือ	นายเจ๊ะอับดุลเลาะ	หนิเฮง

๑.๘ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน มีประชากร ทั้งสิ้น ๔,๐๐๖ คน แสดงข้อมูลจำนวนประชากร แยกชาย - หญิง และจำนวนครัวเรือนตามรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนครัวเรือน (ครัวเรือน)
๑	บ้านยาปีใต้	๒๗๕	๒๖๙	๕๔๔	๑๔๔
๒	บ้านคลองช้าง	๓๖๘	๓๕๐	๗๑๘	๑๖๓
๓	บ้านยาปีเหนือ	๓๔๕	๓๓๕	๖๘๐	๑๔๒
๔	บ้านใหม่	๔๗๔	๕๑๐	๙๘๔	๒๓๓
๕	บ้านคู	๑๙๔	๒๓๐	๔๒๔	๑๕๗
๖	บ้านหนองปู	๓๑๓	๓๔๓	๖๕๖	๑๖๑
รวม		๑,๙๖๙	๒,๐๓๗	๔,๐๐๖	๑,๐๐๐

ข้อมูล ณ มีนาคม ๒๕๖๓ จากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง

๑.๙ สถานศึกษา

สถานศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีโรงเรียนและสถานศึกษาดังต่อไปนี้
โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง ดังนี้

๑. โรงเรียนบ้านคลองช้าง จำนวน ๒๐๗ คน

๒. โรงเรียนบ้านยาปี จำนวน ๒๒๕ คน

โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง คือ

๑. โรงเรียนยาปีบรรณวิทย์ จำนวน ๑๙๘ คน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มี ๑๒ แห่ง ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านยาปีใต้ ๒ แห่ง

หมู่ที่ ๒ บ้านคลองช้าง ๒ แห่ง

หมู่ที่ ๓ บ้านยาปีเหนือ ๒ แห่ง

หมู่ที่ ๔ บ้านใหม่ ๒ แห่ง

หมู่ที่ ๕ บ้านคู ๒ แห่ง

หมู่ที่ ๖ บ้านหนองปู ๒ แห่ง

๑.๑๐ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีมัสยิดทั้งหมด ๖ แห่ง สุเหร่า ๔ แห่ง

และวัด ๑ แห่ง

๑.๑๑ สาธารณสุข

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง

๑.๑๒ การไฟฟ้า

ตำบลยาปี มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน ครบทุกครัวเรือน มีไฟฟ้าสาธารณะสองข้างทาง
ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี รับผิดชอบในการดูแลรักษาและซ่อมแซม ให้ใช้ได้ตามปกติ

๑.๑๓ การประปา

จำนวนหมู่บ้านที่มีน้ำประปาใช้ ๖ หมู่บ้าน

๑.๑๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

๑.๑๕ ไปรษณีย์การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์หนองจิก ตั้งอยู่ตำบลหนองจิก อำเภอ
หนองจิก จังหวัดปัตตานี ห่างจากตำบลยาปี ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

๑.๑๖ อาชีพ

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
เป็นหลัก ได้แก่ การทำนา ทำสวน ปลูกผักสวนครัว ส่วนอาชีพสำรองได้แก่ รับจ้างทั่วไปและค้าขาย

- ศูนย์บริการทางการเกษตร

๑. โครงการฟาร์มตัวอย่าง

๑ แห่ง

- กิจกรรมพาณิชยกรรมและบริการ

๑. โรงสีข้าวขนาดเล็ก

๒ แห่ง

๒. ร้านค้า ร้านอาหาร

๔๐ แห่ง

๒.๒ ด้านการเมือง – การบริหาร

๒.๑ โครงสร้างและอัตรากำลังการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในท้องถิ่น ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหาร โดยปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน

๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติพิจารณาร่างข้อบัญญัติต่างๆ และควบคุมตรวจสอบการบริหารของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนหมู่บ้านละ ๒ คน รวมทั้งหมด ๑๒ คน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีความสอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ และความต้องการของประชาชน คณะกรรมการฯ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปีว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ เพื่อจัดอัตรากำลังให้ถูกต้องกับทิศทางการพัฒนา สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑. ด้าน โครงสร้าง พื้นฐาน	๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ถนนในหมู่บ้านส่วนมากเป็น ถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนถนน เป็นหลุมเป็นบ่อ ๑.๒ ถนนไม่ได้มาตรฐาน ๑.๓ ไฟฟ้ามีใช้ไม่ครอบคลุมทุก ครัวเรือน ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ๑.๕ ขาดสถานที่ที่สามารถใช้ ประโยชน์ร่วมกัน เช่น ศาลาที่ พัก ลานกีฬา เป็นต้น ๑.๖ ขาดสถานที่กักเก็บน้ำ ภายในหมู่บ้าน ๑.๗ ขาดแคลนน้ำสำหรับ อุปโภค-บริโภค ๑.๘ ประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชน	๑.๑ ถนนลาดยาง/ถนน คอนกรีตที่มีมาตรฐาน ๑.๒ ถนนดี ไม่มีหลุม ไม่มีบ่อ คมนาคมปลอดภัย ๑.๓ มีไฟฟ้าใช้ครบทุก ครัวเรือน ๑.๔ มีไฟฟ้าสาธารณะ ริมทาง ๑.๕ มีศาลาอเนกประสงค์ ประจำหมู่บ้าน ๑.๖ มีลานกีฬาประจำ หมู่บ้าน ๑.๗ มีอ่างเก็บน้ำประจำ หมู่บ้าน ๑.๘ มีประปาทุกหมู่บ้าน ๑.๙ น้ำในคู คลองสะอาดมี การระบายน้ำได้ดี	๑.๑ ก่อสร้างถนนลาดยาง/ถนน คอนกรีต ๑.๒ บุกเบิกถนนเพิ่มเติมที่เป็นทาง สัญจรของประชาชน ๑.๓ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล ๑.๕ สร้างสะพาน คสล. , วางท่อ ระบายน้ำ ๑.๖ ติดตั้ง/ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ โดยประสานกับสำนักงานไฟฟ้า ๑.๗ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะริมทาง ๑.๘ ก่อสร้างศาลาที่พัก/อาคาร อเนกประสงค์ ๑.๙ ก่อสร้างลานกีฬาหรือสถานที่ ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน

	๑.๙ คู คลอง ดินเขิน การระบายน้ำไม่สะดวก	ไม่ตื่นเขิน ไม่มีวัชพืชหรือ ขยะ	๑.๑๐ ก่อสร้างประปาประจำ หมู่บ้าน ๑.๑๑ ก่อสร้างอ่างหรือถังเก็บน้ำ ๑.๑๒ ขุดลอก คู คลองเป็นประจำ
ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๒. ด้าน เศรษฐกิจ	๒.๑ ราษฎรประกอบอาชีพได้ ไม่ตลอดทั้งปี ๒.๒ รายได้ของราษฎรบาง ครอบครัว ยัง ต่ำ แ ล ะ ตกเกณฑ์ จปฐ. ๒.๓ ราคาสินค้าทางการเกษตร ตกต่ำ ๒.๔ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพยังไม่ เข้มแข็ง ๒.๕ ขาดงบประมาณและ นักวิชาการให้คำแนะนำในการ เพิ่มผลผลิตหรือความรู้ในการ แปรรูปสินค้าให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น ๒.๖ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต ทางการเกษตร ๒.๗ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร	๒.๑ ประชาชนต้องการมี อาชีพหลักที่มั่นคง ๒.๒ ประชาชนต้องการมี รายได้เพิ่มขึ้น เพียงพอต่อ การดำรงชีพ ๒.๓ ต้องการความรู้ทักษะ ด้านวิชาการการอาชีพและ การเกษตรและการทัศน ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง ๒.๔ ต้องการได้รับการ ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อม อุปกรณ์ ๒.๕ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ พันธุ์พืช/พันธุ์สัตว์และ ความรู้ทางการเกษตรที่ ทันสมัย ๒.๖ ต้องการสถานที่จัด จำหน่ายผลิตภัณฑ์ในชุมชน	๒.๑ ส่งเสริมอาชีพหลักของคนใน ชุมชน เช่น จัดอบรมเพิ่มความรู้และ ทักษะเกี่ยวกับอาชีพ ๒.๒ จัดอบรมอาชีพเสริมให้กับ ประชาชน ๒.๓ จัดอบรมความรู้ด้านวิชาการ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและ การเกษตรและการทัศนศึกษา ดูงานที่เกี่ยวข้อง ๒.๔ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน พร้อมสนับสนุนเงินทุนและอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ๒.๕ สนับสนุนพันธุ์พืชทางการ เกษตรและพันธุ์สัตว์ ๒.๖ จัดเตรียมสถานที่หรือจัดหา ตลาดสำหรับจำหน่ายผลิตภัณฑ์ใน ชุมชน
๓. ด้านสังคม	๓.๑ ขาดความตระหนักใน การศึกษาทั้งในและนอกระบบ การเรียนการสอน ๓.๒ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ๓.๓ ปัญหาการดูแลและการให้ ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ไม่ทั่วถึง ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของ ยาเสพติดในกลุ่มของ เยาวชนและประชาชนที่ ว่างงาน ๓.๕ ประชาชนให้ความสนใจ	๓.๑ ต้องการได้รับความรู้ ด้านอาชีพ การส่งเสริมกลุ่ม อาชีพ ห้องสมุดชุมชน ๓.๒ ต้องการได้รับความรู้ ด้านการศึกษา/การศึกษา แบบเบ็ดเสร็จ (กศน.) ๓.๓ ต้องการให้ดูแลและ ช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วย เอดส์ ๓.๔ ต้องการให้ประชาชน ห่างไกลจากยาเสพติดและ เป็นชุมชนปลอดยาเสพติด ที่อุดมสมบูรณ์	๓.๑ ประชาสัมพันธ์ให้เห็น ความสำคัญของการศึกษา ๓.๒ สนับสนุนแหล่งเรียนรู้/ศูนย์ เรียนรู้ในชุมชน ๓.๓ จัดสวัสดิการหรือให้การ สงเคราะห์ช่วยเหลือกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการและ ผู้ป่วยเอดส์ ๓.๔ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ต่าง ๆ ๓.๕ ส่งเสริมการกีฬาและการ จัดการแข่งขันกีฬาดำบลตำบล ยาเสพติด

	เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาในท้องถิ่นน้อย	๓.๕ ต้องการให้ ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาในท้องถิ่นคงอยู่ คู่ชุมชนต่อไป	๓.๖ พัฒนาและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น
ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๔. ด้านบริหาร และการ จัดการของ องค์การ บริหารส่วน ตำบล	๔.๑ อาคารสำนักงานมีความ คับแคบ มีสภาพทรุดโทรม และ ในส่วนของการบริการที่รองรับ ผู้พิการ ๔.๒ ไม่ได้มาตรฐาน ๔.๓ งบประมาณมีจำกัด แต่ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ มีมาก ๔.๔ การปฏิบัติงานยังมี ข้อผิดพลาด และการจัดบริการ สาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุก ด้าน ๔.๕ ประชาชนบางส่วนไม่ ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น ๔.๖ ประชาชนยังมีความรู้ความ เข้าใจในระบอบประชาธิปไตย น้อย	๔.๑ ก่อสร้างหรือปรับปรุง สำนักงานให้มีสภาพที่ดี มี มาตรฐานและสามารถ รองรับการบริการประชาชน ได้ทุกประเภทสะดวกและ รวดเร็ว ๔.๒ เพิ่มงบประมาณในการ บริหารจัดการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ๔.๓ จัดบริการประชาชนให้ ครอบคลุมทุกด้านที่เป็นไป ตามอำนาจหน้าที่ ๔.๔ ต้องการรณรงค์ให้ ประชาชนเห็นความสำคัญ ของการเลือกตั้งและความรู้ เกี่ยวกับระบอบ ประชาธิปไตย	๔.๑ ปรับปรุงอาคารสำนักงานหรือ ก่อสร้างสำนักงานใหม่ ๔.๒ จัดอบรมให้ความรู้สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวกับของ การพัฒนาตำบล ๔.๔ จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ๔.๕ ใช้งบประมาณที่มีอย่างคุ้มค่า ประหยัดและสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของประชาชนอย่าง แท้จริง ๔.๖ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ ระบอบประชาธิปไตยในภาค ประชาชน
๕ ด้าน สาธารณสุข และการ อนามัย	๕.๑ ปัญหาขาดความรู้/ แหล่งข้อมูลด้านสาธารณสุข และอนามัย๕.๒ ปัญหาการ ให้บริการเรื่องสุขภาพของ ผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรีและคน พิการ ๕.๓ ปัญหาโรคที่เกิดจากยุงที่ เป็นพาหะนำโรค เช่นยุงลาย ๕.๔ ปัญหาทางโภชนาการ อนามัย แม่และเด็ก ๕.๕ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า	๕.๑ ต้องการได้รับการ ฝึกอบรมทางโภชนาการ อนามัย แม่และเด็ก ๕.๒ ต้องการได้รับการ เผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา อนามัย ๕.๓ ต้องการได้รับความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด ๕.๔ ต้องการให้มีการดูแล สุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก , สตรี และคนพิการ ๕.๕ ต้องการกำจัดยุงลาย และสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค ในตำบล	๕.๑ จัดทำโครงการอบรมให้ ความรู้/แหล่งข้อมูลด้านสาธารณสุข และอนามัยให้กับประชาชน ๕.๒ จัดสวัสดิการหรือเกี่ยวกับการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทุกหมู่บ้าน ๕.๓ จัดทำโครงการฉีดวัคซีนและให้ ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการ ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ๕.๔ จัดทำโครงการกำจัดยุงลาย และให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับ โรคที่เกิดจากยุงเป็นพาหะนำโรค ๕.๕ ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์โรคและ กำจัดสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรคต่างๆ

--	--	--	--

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๕. ด้านอื่นๆ	๕.๑ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สิน ของราษฎร ๕.๒ ปัญหาขยะมูลฝอยและมลภาวะเป็นพิษ ๕.๓ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมเริ่มเสื่อมโทรมและลดลง	๕.๑ ความต้องการปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๕.๒ ต้องการให้ชุมชนสะอาด น่าอยู่ ไม่มีมลพิษต่างๆ ๕.๓ ต้องการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์	๕.๑ เพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในชุมชน ๕.๒ มีมาตรการในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยแบบครบวงจร ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ท้องถิ่นให้น่าอยู่ รณรงค์การอนุรักษ์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ถนนในหมู่บ้านส่วนมากเป็นถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ถนนไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ โทรศัพท์สาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ไฟฟ้ามิใช่ไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๖ ขาดสถานที่ที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน เช่น ศาลาที่พัก ลานกีฬา เป็นต้น
- ๑.๗ ขาดสถานที่กักเก็บน้ำภายในหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราษฎรประกอบอาชีพได้ไม่ตลอดทั้งปี
- ๒.๒ รายได้ของราษฎรต่อคนต่ำ
- ๒.๓ ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๔ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง
- ๒.๕ ขาดงบประมาณและนักวิชาการให้คำแนะนำในการเพิ่มผลผลิตหรือความรู้ในการแปรรูปสินค้าให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น
- ๒.๖ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๗ ปัจจัยการผลิต
- ๒.๘ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ งบประมาณมีจำกัด แต่ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบมีมาก
- ๔.๓ พนักงานส่วนตำบลมีจำนวนน้อยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๕.๒ บ่อน้ำเดิมชำรุดเสียหาย ไม่ได้รับการแก้ไข
- ๕.๓ ห้วย คลอง ตื้นเขิน การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๔ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาขาดความรู้/แหล่งข้อมูลด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๓ ปัญหาการให้บริการเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
- ๖.๔ ปัญหาขยะ
- ๖.๕ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ สถานที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านและอาคารเอนกประสงค์ไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ ขาดความตระหนักในการศึกษาทั้งในและนอกระบบการเรียนการสอน
- ๗.๓ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคู คลอง
- ๑.๒ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๓ สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๔ ติดตั้ง/ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ โดยประสานกับสำนักงานไฟฟ้า
- ๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะริมทาง
- ๑.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
- ๑.๗ ก่อสร้างศาลาที่พัก/อาคารเอนกประสงค์
- ๑.๘ ก่อสร้างลานกีฬาหรือสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน
- ๑.๙ ก่อสร้างแนวกันน้ำริมคลองและยกระดับแนวกันคลอง
- ๑.๑๐ ก่อสร้างอ่างหรือถังเก็บน้ำ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการความรู้ด้านวิชาการ และทัศนศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย
- ๒.๕ ต้องการสถานที่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์
- ๒.๖ ต้องการได้รับการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๓. ความต้องการด้านการสังคม

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ งบประมาณมีจำกัด แต่ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบมีมาก

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัย แม่และเด็ก
- ๖.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๖.๓ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๖.๔ ต้องการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก , สตรี และคนพิการ
- ๖.๕ กำจัดขยะให้หมดทั้งตำบล
- ๖.๖ จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- ๖.๗ จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ห้องสมุดชุมชน
- ๗.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา/การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- ๗.๓ ต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก/อบรมแม่บ้าน และอื่น ๆ)
- ๗.๔ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๗.๕ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง
- ๗.๖ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๗.๗ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ด้านยาเสพติด

๗.๘ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๙ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวนอนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลยาปีจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยาปียังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๔ (๔))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (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 และวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ

- มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตร และปศุสัตว์ ตามแนวทางการเกษตรทฤษฎีใหม่สู่นิคมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน และจัดให้มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า ท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุนผู้ประกอบการในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการผลิต ผลิตภัณฑ์ และการตลาดของสินค้า OTOP

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนควบคู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการ

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ ระบบชลประทานขนาดเล็ก และทำเทียบเรือ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาปรับปรุงระบบจราจร และการขนส่ง

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดให้มีไฟฟ้าอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๔ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และระบบประปา

กลยุทธ์ที่ ๕ จัดทำผังเมืองและผังตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

กลยุทธ์ที่ ๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนบทบาทสถานศึกษา ศาสนาสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนาสถาน ศาสนาพิธีต่าง ๆ ศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา การท่องเที่ยว สันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว

กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัวและสังคมให้คนดีมีคุณธรรม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ตำบลยาปีมีเขตพื้นที่ขนาดเล็กทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานการให้บริการสาธารณะประเภทต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มพื้นที่
๒. หน่วยงานส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลยาปี ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล วัด และมัสยิด มีความพร้อมและศักยภาพที่จะบูรณาการการทำงานร่วมกัน
๓. ในเขตพื้นที่ตำบลยาปีมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยังคงความอุดมสมบูรณ์
๔. องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง มีความร่วมมือในการพัฒนาและให้ความร่วมมือในกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เป็นอย่างดี
๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปีมีศักยภาพและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อผลิตบริการสาธารณะที่มีคุณภาพให้กับประชาชน
๖. ตำบลยาปีมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๗. สภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปีเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรม
๘. คณะผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง
๙. การบริหารมีความโปร่งใส, ตรวจสอบได้
๑๐. การกระจายงบประมาณมีความยุติธรรมและเสมอภาค
๑๑. มีระบบสารสนเทศที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

๒. จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. บุคลากรไม่พอรองรับแต่ละยุทธศาสตร์
๒. รายได้ (รายรับของ อบต.) ทั้งในส่วนที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลและจากภาษีที่จัดเก็บเองมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน การกิจและอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำให้การวางแผนการพัฒนาลาดเคลื่อนไปไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้
๓. บทบาทของประชาชนต่อการเข้ามามตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปียังไม่มีความเข้มแข็ง
๔. การประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานต่อชุมชนมีน้อย
๕. พื้นที่ตำบลยาปีเป็นพื้นที่รับน้ำจากพื้นที่อื่นและประกอบกับพื้นที่บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่ลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยซ้ำซากเป็นประจำทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินและที่ทำกินของราษฎรและราษฎรขาดรายได้ในช่วงเวลาดังกล่าว

๓. โอกาส (Opportunity: O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบล และจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดบริการสาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานี ส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรและผลิตภัณฑ์ฮาลาล ทำให้เกิดการจ้างงานและประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๓. พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ให้เกิดการประสานงานและมีหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔. การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะช่วยให้คำชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ที่มีความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะให้กับคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล

๖. คณะผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลในปี พร้อมที่จะดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นถ่ายโอนหรือมอบหมายให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)

๑. รายได้ท้องถิ่นมีจำกัด ทำให้การจัดตั้งยุทธศาสตร์ไม่เพียงพอกับบุคลากร

๒. นโยบายการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลทำให้กระทบกับยอดเงินจัดสรรให้แก่ อบต. ส่งผลให้งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่น้อยลง

๓. ปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรค
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. ด้านการการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีเจตนารมณ์ที่จะกระจายอำนาจการปกครอง การบริหารและการตัดสินใจของรัฐบาลในส่วนกลางและภูมิภาคไปสู่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลแก้ไขปัญหาของตนเองและบริหารงานเอง ภายใต้หลักการปกครองตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน ฝ่ายสภาประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ ๒ คน อยู่ในวาระ ๔ ปี สภา องค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน และเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งชั้น โดยยึดหลักเกณฑ์รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ไม่รวมเงินอุดหนุน) โดยแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๓ ขนาด ได้แก่ องค์การบริหาร

ส่วนตำบลขนาดใหญ่, องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก แต่ละขนาดมีโครงสร้างและจำนวนพนักงานส่วนตำบลไม่เท่ากัน

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน คือ ๑ สำนัก และ ๒ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีภารกิจตามอำนาจหน้าที่เท่ากับองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วไปและมีภารกิจที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเช่นเดียวกับ องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น อย่างไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน แต่ในขณะที่ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละส่วนราชการ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่นั้นยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงยังมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ซึ่งการกำหนดโครงสร้างได้กำหนดตามรายได้ภารกิจหลัก ภารกิจรองตลอดจนอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนในอนาคตหากมีภาระงานหรืออำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดการณ์เอาไว้ในแผนอัตรากำลังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยาปีจะดำเนินการพิจารณา โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนกรอบอัตรากำลังต่อไป

ก. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑๖ อัตรา

นักบริหารงานท้องถิ่น ๑ อัตรา

- ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๑. สำนักงานปลัด ๘ อัตรา

- ๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- ๓) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- ๔) นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
- ๕) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
- ๖) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
- ๗) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- ๘) เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. กองคลัง ๕ อัตรา

- ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
- ๒) นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
- ๔) เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
- ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

๓. กองช่าง ๒ อัตรา

- ๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๒) นายช่างโยธาชำนาญงาน

ข. ตำแหน่งพนักงานจ้าง	๘ อัตรา
๑. สำนักงานปลัด	๔ อัตรา
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๒ อัตรา
๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๒ อัตรา
๑) คนงาน	๑ อัตรา
๒) นักการ	๑ อัตรา
๒. กองคลัง	๓ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๒ อัตรา
๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ อัตรา
๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑ อัตรา
๑) คนงาน	๑ อัตรา
๓. กองช่าง	๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑ อัตรา
๑) คนงาน	๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ภายใต้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงาน แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

[illegible]

- งานกู้ภัยและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสุสานและฌาปนกิจ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพิทักษ์เด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ <u>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานวัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกิจโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล - งานศูนย์เยาวชน - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๑.๘ งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ เช่น ดำเนินการจัดสอบ,ออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งจัดทำทำเบียนประวัติการรับราชการและอื่นๆที่เกี่ยวกับงานบุคคล - งานพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง	- งานกู้ภัยและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสุสานและฌาปนกิจ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพิทักษ์เด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ <u>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานวัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกิจโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล - งานศูนย์เยาวชน - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานการเจ้าหน้าที่ เช่น ดำเนินการจัดสอบ,ออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งจัดทำทำเบียนประวัติการรับราชการและอื่นๆที่เกี่ยวกับงานบุคคล - งานพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง	เปลี่ยนชื่อ
---	---	--------------------

- งานอำนวยการและประสานงาน <u>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	- งานอำนวยการและประสานงาน <u>๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	เปลี่ยนชื่อ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง (๐๔) <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานพัสดุ - งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ	เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ

	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กำหนดงาน/ ตำแหน่งเพิ่มเติม
--	---	-------------------------------

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

- | | |
|----------------|------------|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ | ๕ วัน |
| ๑ ปี จะมีวันทำ | ๒๖๐ วัน |

วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๓ ปี	๓๐ วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ ๑ วัน	๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)	
**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์	
สูตรในการคำนวณ	
จำนวนคน = <u>ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี) เวลามาตรฐานต่อ ๑ ขึ้น</u>	
เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี	

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

บัดนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง โดยมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีขนาดเดียวกัน มีลักษณะการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน รายละเอียดดังนี้

๒) การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarkig)

ประเด็น	องค์การบริหารส่วนตำบลปูละปุโย	องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี	องค์การบริหารส่วนตำบลคอลตันหยง
๑. ขนาด	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. งบประมาณการ ปี ๒๕๖๔	๔๒,๐๐๐.๐๐๐.๐๐	๒๖,๓๒๑,๒๐๐.๐๐	๓๑,๘๐๐,๐๐๐.๐๐
๓. โครงสร้าง อัตรากำลัง	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๑.๔ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๑.๕ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๑.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (พนักงาน ๘ คน พนักงานจ้าง ๖ คน) ๒. กองคลัง ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๒.๓ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๒.๔ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน ๒.๕ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (พนักงาน ๕ คน พนักงานจ้าง ๓ คน) ๓. กองช่าง ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๒ นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน) ๓.๓ เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๑.๓ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑.๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑.๕ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑.๖ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๑.๗ นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑.๘ เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสา ธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (พนักงาน ๘ คน พนักงานจ้าง ๔ คน) ๒. กองคลัง ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒.๓ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญ งาน ๒.๔ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน ๒.๕ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (พนักงาน ๕ คน พนักงานจ้าง ๓ คน) ๓. กองช่าง ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๒ นายช่างโยธาชำนาญงาน (พนักงาน ๒ คน พนักงานจ้าง ๑ คน)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๑.๔ นิติกรปฏิบัติการ ๑.๕ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑.๖ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๑.๗ นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ๑.๘ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๑.๙ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑.๑๐ ครู ศส.๒ ๑.๑๑ ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (พนักงาน ๑๑ คน พนักงานจ้าง ๕ คน) ๒. กองคลัง ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ๒.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (พนักงาน ๕ คน พนักงานจ้าง ๑ คน) ๓. กองช่าง ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๒ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (พนักงาน ๓ คน พนักงานจ้าง ๒ คน)

	(พนักงาน ๓ คน พนักงานจ้าง ๔ คน) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ๔.๒ นักวิชาการสาธารณสุข(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (พนักงาน ๓ คน) ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๕.๒ นักวิชาการศึกษานำงานวิชาการ (พนักงาน ๒ คน พนักงานจ้าง ๒ คน)		
--	--	--	--

ตารางสรุปการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.บุโหละบุโย	๕	๒๑	๑๗	
๒	อบต.ยาบี	๓	๑๖	๘	
๓	อบต.คอลลอตันหยง	๓	๑๙	๘	

เมื่อได้ทำการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีขนาดเดียวกันมีลักษณะการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันแล้ว พบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตราค่าจ้างที่ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามแห่ง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาบี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบันไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในอนาคต ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี
ได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)		๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	
๑.	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	๑.	สำนักปลัด อบต. (๐๑)	
	๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)		๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	
	๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
	๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
	๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ		๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
	๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
	๗. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ		๗. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	
	๘. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ		๘. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	
	๙. เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		๙. เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
	๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	๑๒. นักการ		๑๒. นักการ	
	๑๓. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่แม่ครัว)		๑๓. คนงาน	
๒.	กองคลัง (๐๔)	๒.	กองคลัง (๐๔)	
	๑๔. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)		๑๔. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	
	๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ		๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง
	๑๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน		๑๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	
	๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน		๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	
	๑๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน		๑๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
	๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	

	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	๒๑. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บน้ำประปา)		๒๑. คนงาน	
ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๓.	กองช่าง (๐๕)	๓.	กองช่าง (๐๕)	
	๒๒. นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)		๒๒. นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	
	๒๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน		๒๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	๒๔. คนงานทั่วไป		๒๔. คนงาน	
		๔.	หน่วยตรวจสอบภายใน	
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง

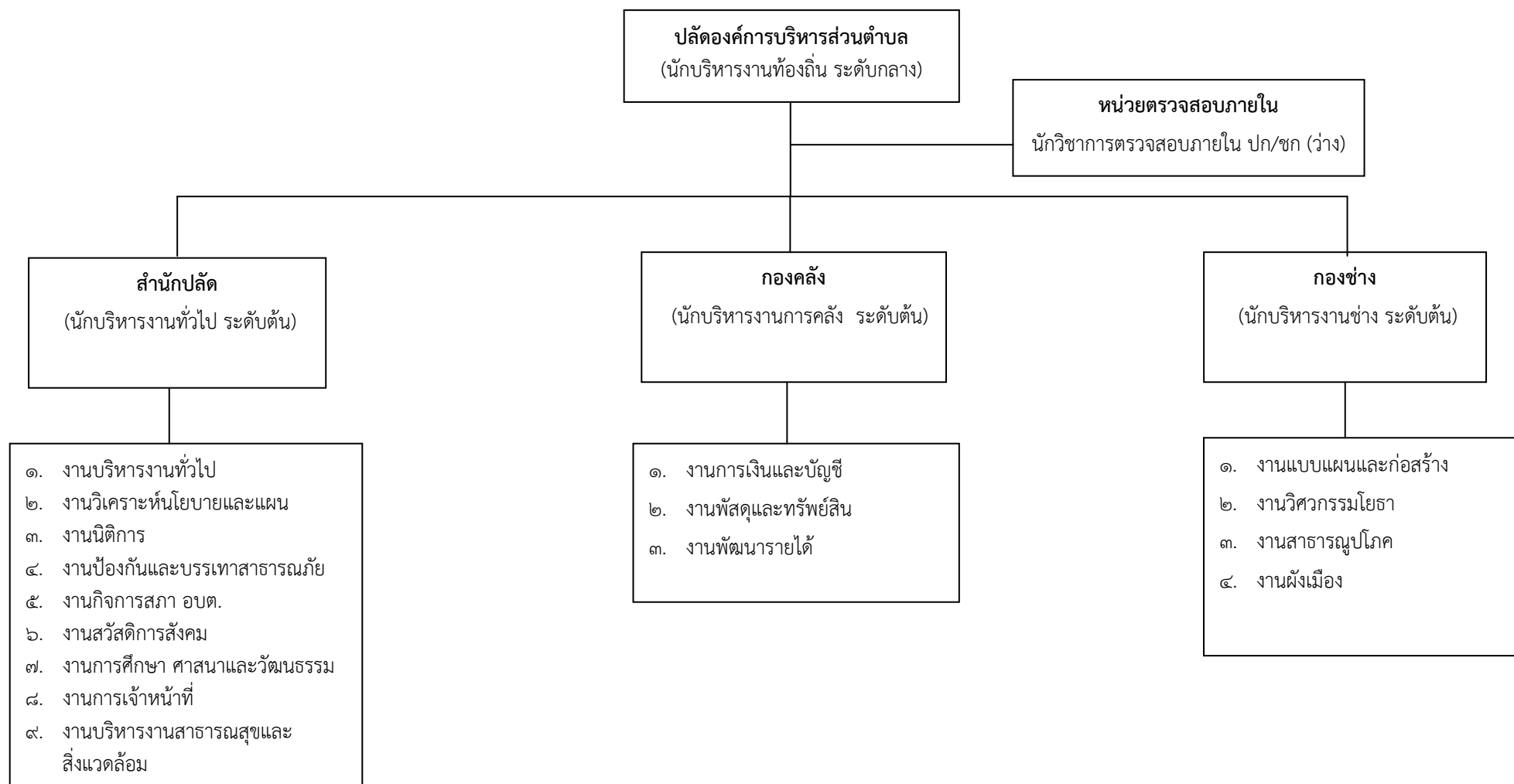
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

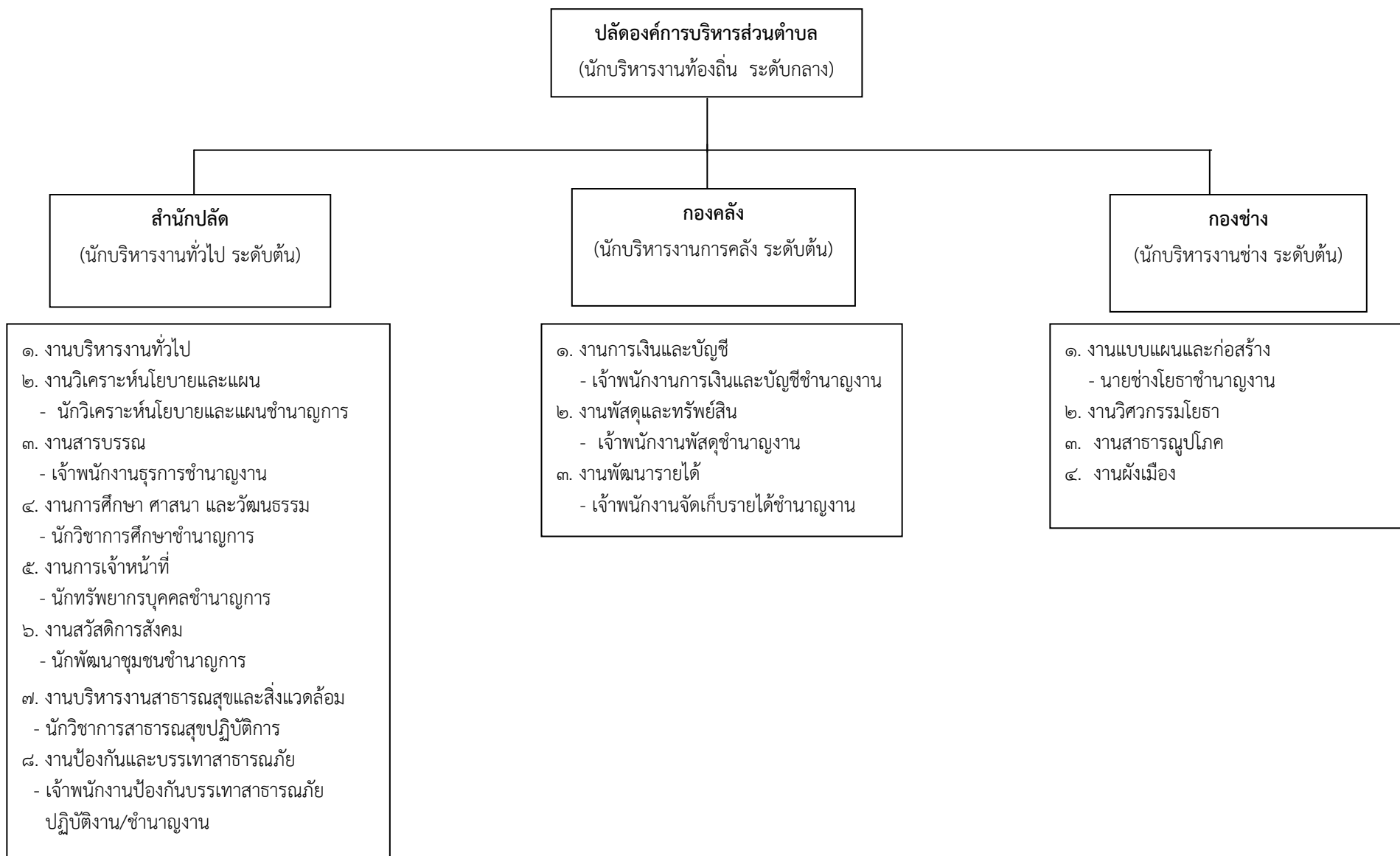
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น								
(ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวมทั้งสิ้น	๒๔	๒๕	๒๕	๒๕	๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

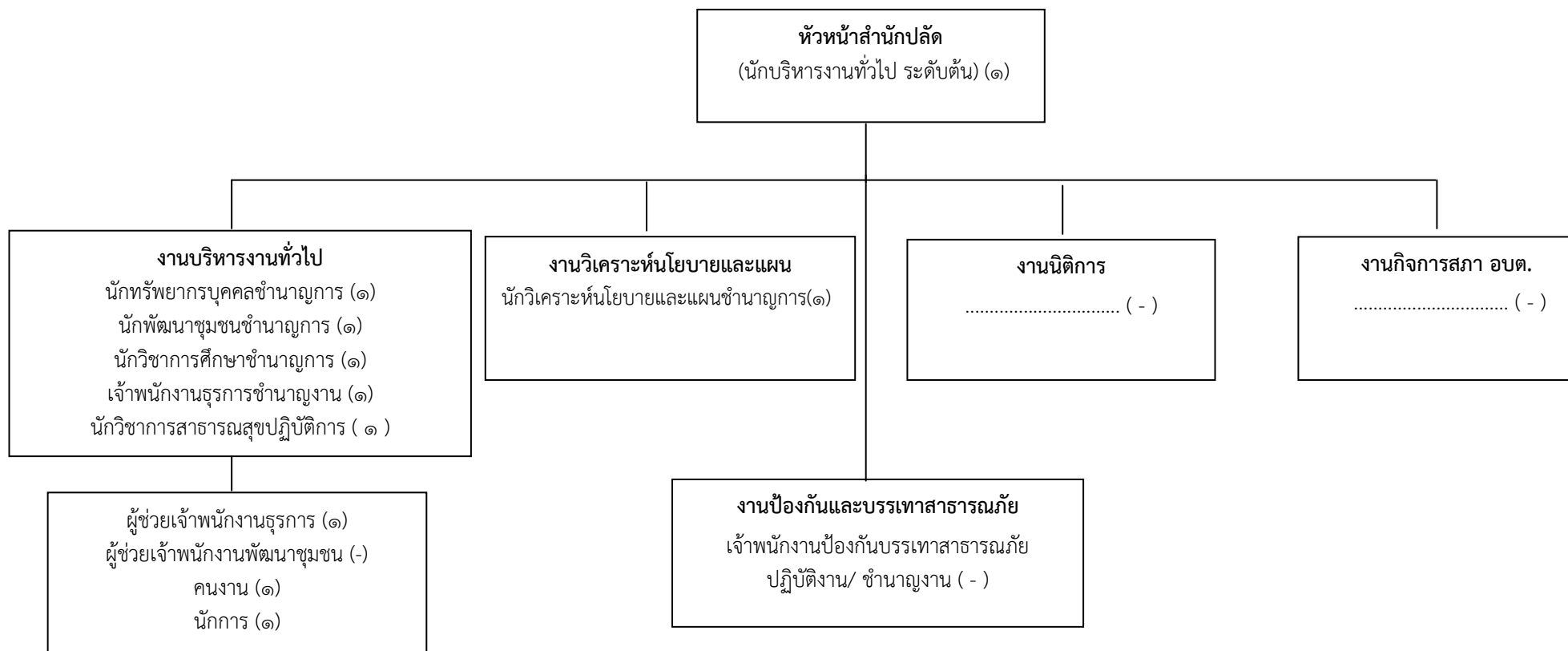
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี



กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี

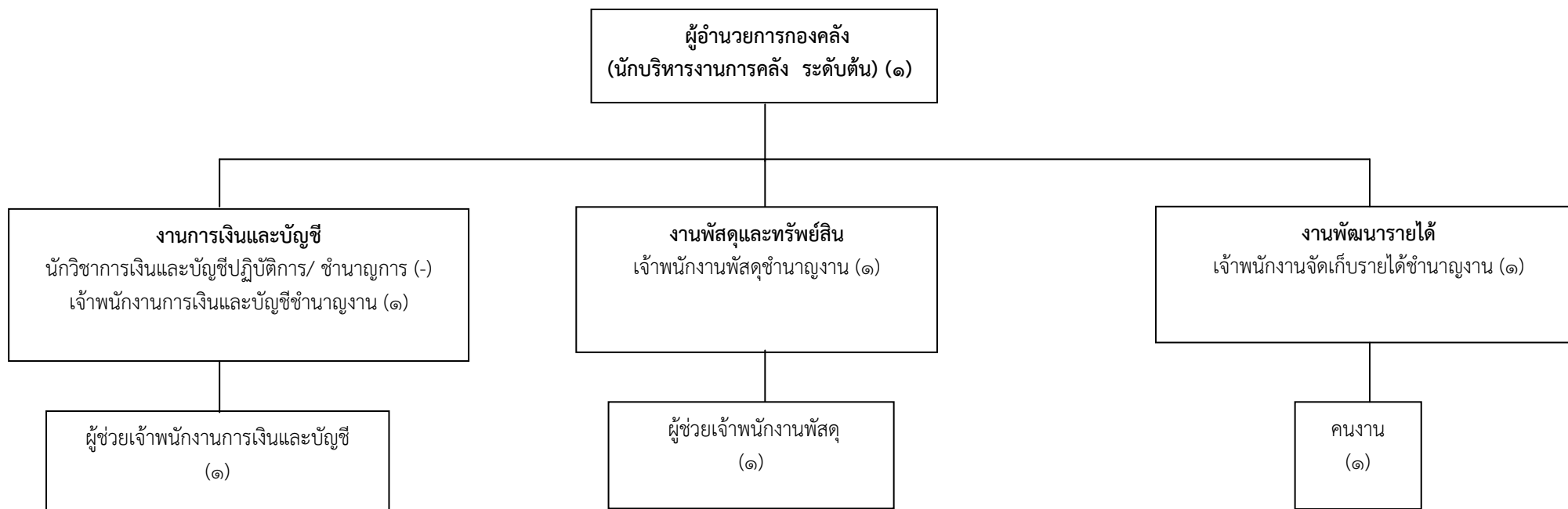


โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด



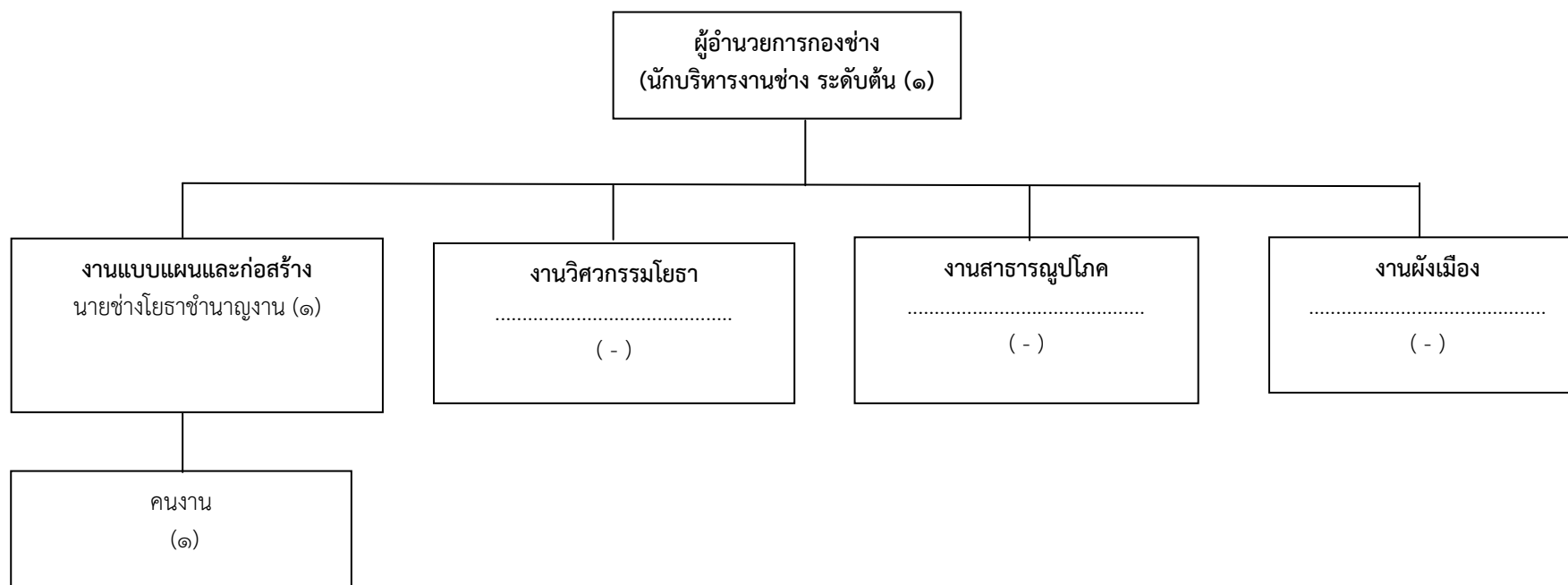
ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงาน		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๔	-	-	๑	-	๑	๒	๑๐

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงาน		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๒	๑	๗

โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงาน		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตหน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลยาปี เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

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

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยาปี อำเภอนongจิก จังหวัดปัตตานี

ลำดับ ที่	อปท.	กรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ร้อยละ)			ปัญหา อุปสรรคใน การจัดทำ แผนฯ ๓ ปี
			พ.ศ. ๒๕๖๔ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๕ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๖ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๔ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๕ (อัตรา)	พ.ศ. ๒๕๖๖ (อัตรา)				
									พ.ศ.๒๕๖๔ (อัตรา)	พ.ศ.๒๕๖๕ (อัตรา)	พ.ศ.๒๕๖๖ (อัตรา)	
๑.	อบต.ยาปี	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	๒๘.๕๓	๒๘.๐๒	๒๗.๕๑	-