

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา
อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา

อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ในการประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนกาฬิชา

สารบัญ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕-๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๘-๑๐
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑-๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕-๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐-๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔-๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑-๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา อำเภอร่องแงะ จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยใช้หลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ใหแก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกาฬิชาให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการ ลดภารกิจและยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสาตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลกาลิสา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสาบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานใน ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามในทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลัง ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลกาลิสาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้า มารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสาย งานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นๆไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้ทราบกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างน้อยพอเพียงในการจะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลกาลิซา อำเภอร่องแงะ จังหวัดนครราชสีมา มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๖ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านบุโง๊ะ ,หมู่ที่ ๒ บ้านกาลิซา หมู่ที่ ๓ บ้านฮูลู หมู่ที่ ๔ บ้านบาโง หมู่ที่ ๕ บ้านกาหนึ๊วะ หมู่ที่ ๖ บ้านกาเค็ง มีประชากรทั้งหมดจำนวน ๑๔,๖๖๔ คน แยกเป็นชาย ๗,๒๒๘ คน หญิง ๗,๔๓๖ คน จำนวนครัวเรือนปัจจุบันทั้งสิ้น ๓,๐๖๘ ครัวเรือน ตำบลกาลิซามีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน ๓๕,๓๔๐ ไร่ หรือ ๕๖.๕๔ ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือ ติดต่อดำบลบาโงสะโต ตำบลเฉลิม ทิศใต้ ติดต่อดำเภอร่องแงะ ทิศตะวันออก ติดต่อดำบลบอง ทิศตะวันตก ติดต่อดำเภอสรีสาคร ตำบลกาลิซา สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ซึ่งเป็นที่ตั้งของชุมชนและพื้นที่เกษตรกรรม ลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้นมีฤดู ๒ ฤดู คือฤดูร้อนระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนเมษายนและฤดูฝนระหว่างกรกฎาคม - เดือนกุมภาพันธ์ ช่วงที่มีฝนตกชุกมากที่สุด คือระหว่างเดือนพฤศจิกายน-เดือนธันวาคมของทุกปี และมีน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ โดยทั่วไปประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมประเภททำสวนยางพาราสวนผลไม้ ได้แก่ ลองกอง ทุเรียน เงาะ ฯลฯ ราษฎรมีรายได้เฉลี่ย ๑๕,๐๐๐ - ๓๕,๐๐๐ บาท/ครัวเรือน/ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิซา ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้ มี

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ถนนทั่วไปเป็นลูกรัง ลำบากในการสัญจรไปมารวมถึงการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๒) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๓) สภาพของถนนเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๔) ไฟฟ้าสาธารณะประจำหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- (๕) ประชาชนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- (๖) ไฟฟ้าสาธารณะประจำหมู่บ้านเสียหายโดยไม่มีการซ่อมแซม
- (๗) โทรศัพท์สาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- (๘) สถานที่ใช้อินเตอร์เน็ตยังมีไม่เพียงพอ
- (๙) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการบริโภค-บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้าง ไฟฟ้า การคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค บริโภค
- (๕) ไฟฟ้าสาธารณะประจำหมู่บ้านสว่างทั่วถึง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลกาลิซา อำเภอรณัง จังหวัดนราธิวาส มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๖ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านบูโละ , หมู่ที่ ๒ บ้านกาลิซา หมู่ที่ ๓ บ้านฮูลู หมู่ที่ ๔ บ้านบาโง หมู่ที่ ๕ บ้านกาหน๊ะ หมู่ที่ ๖ บ้านกาเด็ง มีประชากรทั้งหมดจำนวน ๑๔,๖๖๔ คน แยกเป็นชาย ๗,๒๒๘ คน หญิง ๗,๔๓๖ คน จำนวนครัวเรือนปัจจุบันทั้งสิ้น ๓,๐๖๘ ครัวเรือน ตำบลกาลิซามีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน ๓๕,๓๔๐ ไร่ หรือ ๕๖.๕๕ ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือ ติดต่อดำบลบาโงสะโต ตำบลเฉลิม ทิศใต้ ติดต่อดำบลจะแนะ ทิศตะวันออก ติดต่อดำบลบอง ทิศตะวันตก ติดต่อดำบลศรีสาคร ตำบลกาลิซา สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ซึ่งเป็นที่ตั้งของชุมชนและพื้นที่เกษตรกรรม ลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้นมีฤดู ๒ ฤดู คือฤดูร้อนระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนเมษายนและฤดูฝนระหว่างกรกฎาคม - เดือนกุมภาพันธ์ ช่วงที่มีฝนตกชุกมากที่สุด คือระหว่างเดือนพฤศจิกายน-เดือนธันวาคมของทุกปี และมีน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ โดยทั่วไปประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมประเภททำสวนยางพารา สวนผลไม้ ได้แก่ ลองกอง ทุเรียน เงาะ ฯลฯ ราษฎรมีรายได้เฉลี่ย ๑๕,๐๐๐ - ๓๕,๐๐๐ บาท/ครัวเรือน/ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิซา ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้ มี

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ถนนทั่วไปเป็นลูกรัง ลำบากในการสัญจรไปมารวมถึงการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๒) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๓) สภาพของถนนเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๔) ไฟฟ้าสาธารณะประจำหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- (๕) ประชาชนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- (๖) ไฟฟ้าสาธารณะประจำหมู่บ้านเสียหายโดยไม่มีการซ่อมแซม
- (๗) โทรศัพท์สาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- (๘) สถานที่ใช้อินเตอร์เน็ตยังมีไม่เพียงพอ
- (๙) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการบริโภค-บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้าง ไฟฟ้า การคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค บริโภค
- (๕) ไฟฟ้าสาธารณะประจำหมู่บ้านสว่างทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาราคาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ
- (๒) ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนและไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตการเกษตร
- (๓) ขาดแคลนน้ำใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง
- (๔) การขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๕) การว่างงานของประชาชนในพื้นที่
- (๖) แรงงานในพื้นที่ขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ
- (๗) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งศูนย์สาธิตทางการเกษตร
- (๒) มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในตำบล
- (๓) สนับสนุนด้านเงินทุนหมุนเวียน
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๕) มีการสนับสนุนในประชาชนมีอาชีพโดยมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น
- (๖) ให้มีการดำเนินการสอนอาชีพเพิ่มเติม เพิ่มทักษะในอาชีพแรงงาน

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) เด็กอายุต่ำกว่า ๑ ปี ได้รับวัคซีนป้องกันโรคไม่ครบตามเกณฑ์
- (๒) การให้บริการด้านตรวจสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง เด็กขาดสารอาหารตามหลักโภชนาการ
- (๓) ปัญหาด้านการวางแผนครอบครัว
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด และปัญหาผู้ติดยาเสพติดที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- (๕) ปัญหาการขาดความรู้ในเรื่องโรคภัยที่ใกล้ตัว และการป้องกันโรคต่างๆ
- (๖) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- (๗) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- (๘) เครือข่ายข้อมูลข่าวสารภาครัฐกับประชาชนไม่มีประสิทธิภาพ
- (๙) ขาดปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนที่จะจัดบริการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
- (๑๐) ปัญหาประชาชนขาดความสนใจข้อมูลข่าวสารปัญหาความปลอดภัยในทรัพย์สิน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยทำงาน
- (๓) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๔) จัดระบบการจัดขยะมูลฝอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการประสานงานระหว่างรัฐกับประชาชน
- (๒) ปัญหาการจัดเก็บภาษียังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์
- (๓) ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบต่างๆ
- (๔) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- (๕) อุปกรณ์ ครุภัณฑ์สำนักงานมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ
- (๓) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) ดำเนินการจัดซื้ออุปกรณ์ครุภัณฑ์สำนักงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
- (๕) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นๆโดยผ่านหอกระจายข่าว

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- (๒) ขาดการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- (๔) ราษฎรไม่เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ

ความต้องการ

- (๑) ร่วมกันดูแลรักษาป่าไม้ให้มีความสมบูรณ์
- (๒) สนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) ให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้ใช้ได้ตลอดปี

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีน้อย
- (๓) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง
- (๓) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาเป็นไปตามตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขฉบับเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๔ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล กาฬิชา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗)) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๔

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/ อปพร. ฯลฯ
๒. มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา
๓. มีกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๔. มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
๕. สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น มีพื้นที่ป่าที่อุดมสมบูรณ์
๖. มีสถานศึกษาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๗. มีระบบคมนาคมที่สะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้กระทบต่อการประกอบอาชีพ
๒. ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา
๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
๔. ปัญหานี้สินของเกษตรกร
๕. การบุกรุกป่าสงวนเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจ
๖. ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือที่ชำนาญ

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ
๒. ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาลิงแวดล้อม
๔. รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรค(Threats)

๑. สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ
 ๒. สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสนิยมและวัฒนธรรมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
 ๓. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาดที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกระดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการต่างๆ นั้น สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภค
๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๙. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๑๐. การส่งเสริมด้านการกีฬา

ภารกิจรอง

๑. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง ๓๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๓ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสาให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลและภารกิจจากนโยบายในการถ่ายโอนภารกิจภาครัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องปรับบทบาทอัตรากำลังคนใหม่โดยวางแผนพนักงานส่วนตำบล กาลิสาในระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างตำแหน่งและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังดังต่อไปนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผนงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานกิจการสภา อบต. ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผนงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานกิจการสภา อบต. ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ได้การวิเคราะห์ภารกิจได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนนักปลัด อบต.									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิชาการ									
๔	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทั่วไป									
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง									
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิชาการ									
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทั่วไป									
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิชาการ									
๒๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ทั่วไป									
๓๐	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานขับรถกระบะเข้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิชาการ									
๓๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทั่วไป									
๓๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๑	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิชาการ									
๔๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทั่วไป									
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุโง									
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาหนึะ									
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๕	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (หัดจะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖๗	๗๐	๗๐	๗๐	+๓	-	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดียนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนหัวพรรค	จำนวน (คน)	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะมี			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
					เงินเดือน	ตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๕๒๓,๙๖๐	๕๖๒,๐๐๐	๕๙๙,๐๐๐	๖๓๗,๐๐๐	๓๗,๐๘๐ (ว่างเต็ม)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๕๗,๙๔๐	๔๙๖,๐๐๐	๕๓๓,๐๐๐	๕๗๑,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (๑)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๓๔,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๕๐๘,๙๖๐	๕๔๗,๐๐๐	๕๘๔,๐๐๐	๖๒๒,๐๐๐	๓๗,๐๘๐
๔	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป)	ขท.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	
๕	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานบุคคล)	ขท.	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๙๗,๐๐๐	๔๓๔,๐๐๐	๔๗๑,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๗	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ขก.	๑	๑	๓๔๙,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๕๔,๙๖๐	๓๙๒,๐๐๐	๔๒๙,๐๐๐	๔๖๖,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ขก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๗๑,๐๔๐	๒๙๗,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๙	นิติกร	ป.ก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๙๗,๐๐๐	๔๓๔,๐๐๐	๔๗๑,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ขก.	๑	๑	๓๓๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๓๕,๐๘๐	๓๖๑,๐๐๐	๓๙๗,๐๐๐	๔๓๔,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ขก.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๕๗,๐๘๐	๓๘๓,๐๐๐	๔๑๙,๐๐๐	๔๕๖,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ขก.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๐๒,๘๐๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๙๙,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ขก.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๐๒,๘๐๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๙๙,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ขก.	๑	๑	๓๓๕,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๔๐,๙๖๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๙๗,๐๐๐	๔๓๔,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๘๐,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๘๕,๙๖๐	๔๑๑,๐๐๐	๔๔๗,๐๐๐	๔๘๔,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๓๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๔๐,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๙๗,๐๐๐	๔๓๔,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๗๑,๙๖๐	๓๙๗,๐๐๐	๔๓๔,๐๐๐	๔๗๑,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๓๐๗,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๑๒,๙๖๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๗๔,๐๐๐	๔๑๑,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๑๙	พนักงานขับรถไป																	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)		๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๑๓,๐๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๑๒,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๒๑	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๑๓,๐๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๑๒,๐๐๐	๒๗,๑๒๐
๒๒	คนงาน		๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๑๓,๐๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๑๒,๐๐๐	๒๗,๑๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเก็บ/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๖)						หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๑๔)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ด.บ.	๑	๑	๗๕๖,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๔๐	๑๔,๒๒๐	๑๔,๒๒๐	๓๓,๐๐๐	
วิษณุกรรม																		
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๗๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๒๐	๑๒,๒๒๐	(ว่างเต็ม)	
ทั่วไป																		
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๗๖๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๐,๕๗๐	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๗๕๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๒๔,๔๔๐	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๓๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	(ว่างเต็ม)	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๒,๒๒๐	
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๓๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	(ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	/	๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๐,๕๗๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี	/	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๓,๕๐๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	/	๑	๑	๑๗๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๔๐	๗,๐๔๐	๗,๐๔๐	๗,๐๔๐	๑๔,๖๒๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	/	๑	-	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)	
กองช่าง (๑๕)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด.บ.	๑	๑	๑,๕๖๒,๒๒๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๒๒๐	๑๔,๒๒๐	๓๖,๖๒๐	
วิชาการ																		
๓๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	๑๕,๒๒๐	๑๖,๒๒๐	๑๖,๒๒๐	๑๖,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม	
ทั่วไป																		
๓๕	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๒๐	๑๑,๒๒๐	๑๑,๒๒๐	๒๕,๖๒๐	
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๓๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	(ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	/	๑	-	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	/	๑	๑	๒๐๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๒๐	๔,๒๒๐	๔,๒๒๐	๔,๒๒๐	๑๓,๐๕๐	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	/	๑	-	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	/	๑	-	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	พนักงานขับรถยนต์	/	๑	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)	
๔๒	พนักงานขับรถกระบะ	/	๑	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ยื่นใบปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด					ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)					ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	ค่าจ้าง ตำแหน่ง		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)																				
๔๓	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)		
	วิชาการ																				
๔๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./พ.ก.	๑	๑	๕๓๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๕๗๖,๘๘๐	๕๙๐,๘๘๐	๕๙๐,๘๘๐		
	ทั่วไป																				
๔๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ป.ก./พ.ก.	๓	-	๒๓๗,๙๐๐	๐	๓	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๓๐๖,๒๒๐	๓๑๐,๕๔๐	๓๑๐,๕๔๐	(ว่างเต็ม)	
	พนักงานช่างควบคุมภารกิจ																				
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑	๑	๓๔๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๖,๒๕๐	๓๕๖,๒๕๐		
	พนักงานช่างทั่วไป																				
๔๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)		๑	๑	๓๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	
๔๘	พนักงานขับรถขยะ		๑	๑	๓๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	
๔๙	คนงาน		๑	๑	๓๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	
๕๐	คนงานประจำขยะ		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม ๓)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๔																				
๕๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๗๐,๔๖๐	๔๗๐,๔๖๐	(ว่างเต็ม)	
	วิชาการ																				
๕๒	นักศึกษาศึกษา	ป.ก./พ.ก.	๑	๑	๓๔๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๐,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๖๖,๘๔๐		
	ทั่วไป																				
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./พ.ก.	๑	๑	๓๐๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๓๑๑,๙๒๐	๓๑๘,๕๒๐	๓๑๘,๕๒๐		
	พนักงานช่างควบคุมภารกิจ																				
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๓๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๓๔๐,๕๐๐	๓๔๖,๐๐๐	๓๔๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
	พนักงานช่างทั่วไป																				
๕๕	คนงาน		๑	-	๓๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
	ศูนย์พัฒนาลูกโลกบ้านโป่ง																				
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาลูกโลก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รายการสำรวจ	
	พนักงานช่างควบคุมภารกิจ																				
๕๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-		๐	๑	๑	๑												เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาทิมะ																						
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกันจัดสรร (ว่างเต็ม)	
๑๒	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒																						
๒๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๖๐.๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)	
รวม			๗๐	๗๕	๑๓,๖๖๒,๓๐๐	๓๖,๕๖๐	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
ประมาณการปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๑๕%																						
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๘๖,๙๕๐,๐๐๐
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๘๖,๙๕๐,๐๐๐
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๓๒,๐๐๐,๐๐๐

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

• สำนักปลัด อบต.

นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง

๒. งานสวัสดิการสังคม

คณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ

(ประเภทวิชาการ จำนวนการพิเศษ)

๑. งานบริหารทั่วไป

๒. งานนโยบายและแผนงาน

๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลุ่มงานประกันสุขภาพ

(ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ)

๓. งานบริหารงานทั่วไป

Dr. J. S. B. Smith

๕. งานพัสดุการรายได้

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE

PROPOSED CHANGES TO THE

ကမ္ဘာ့အဆင့်မြင့်
ကျန်းမာရေး

M19011-11

๒. งานควบคุมอาคาร

[illegible][illegible]

Dr. J. J. Thompson

๒. งานส่งเสริมสหภาพ

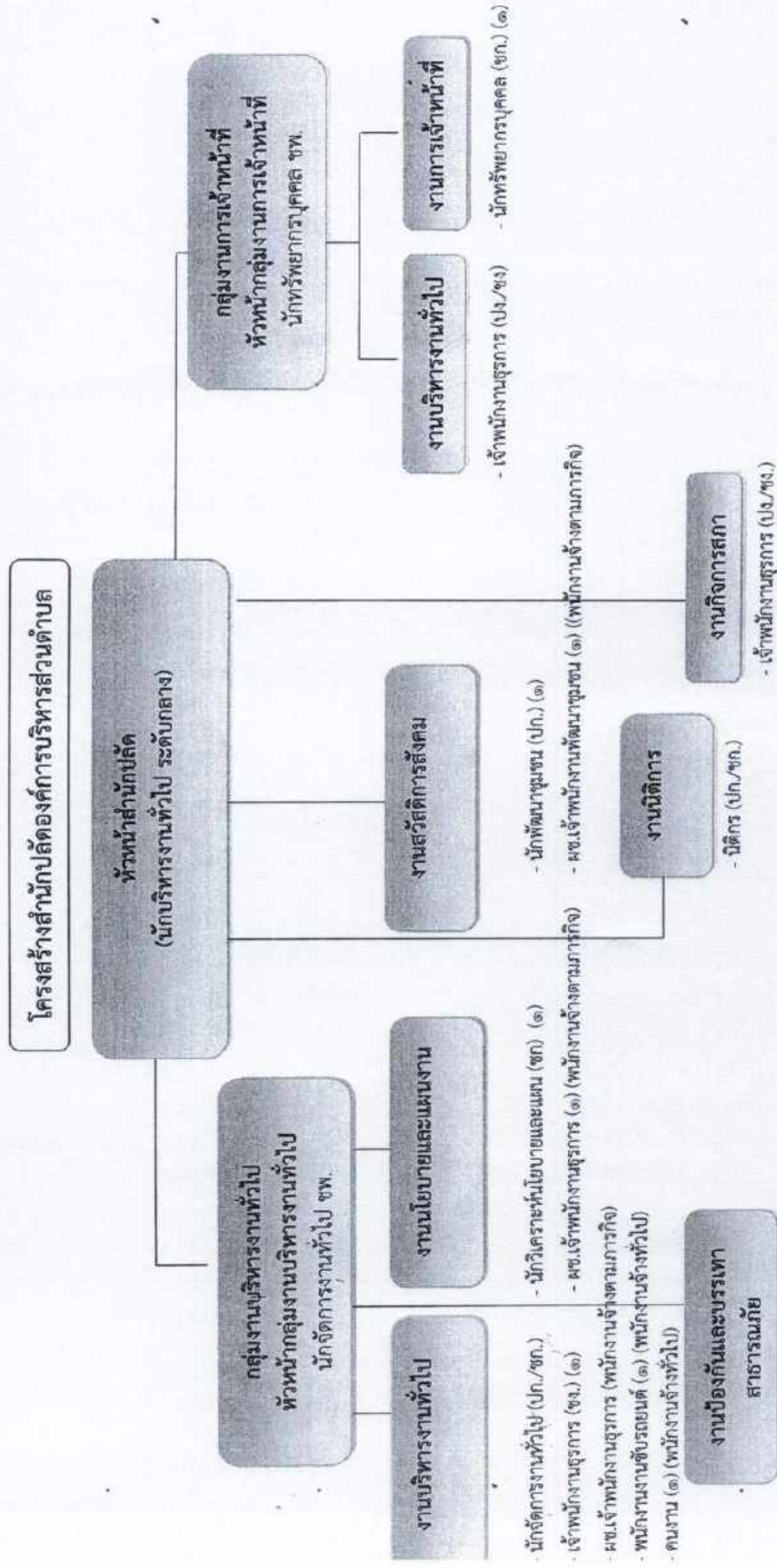
๓. การรับรู้ทางสังคม

MAGNETIC FIELD EFFECTS IN POLYMER-CLAY NANOCOMPOSITES

๓. งานส่งเสริมการค้าสินค้า

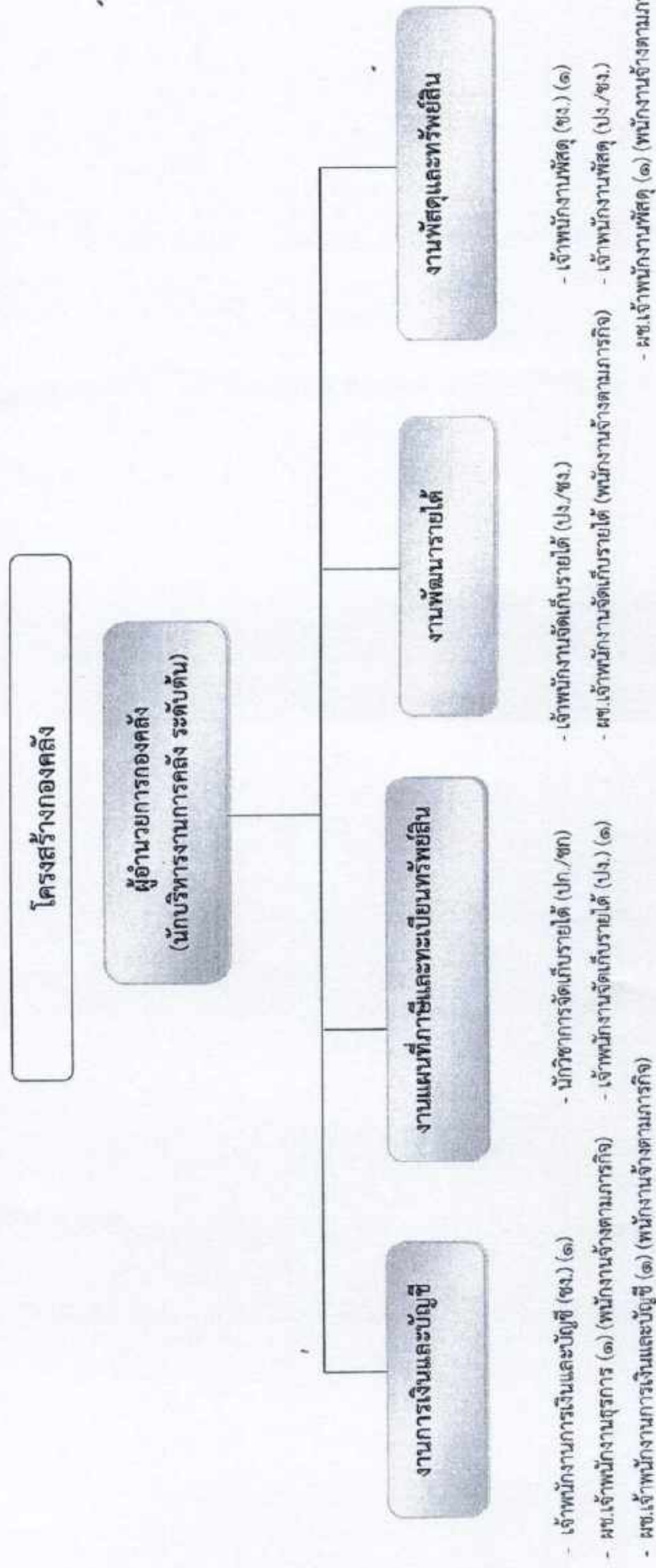
စာအုပ်အမျိုးအမည်

PT 10116 INSTITUTE OF MEDICINE

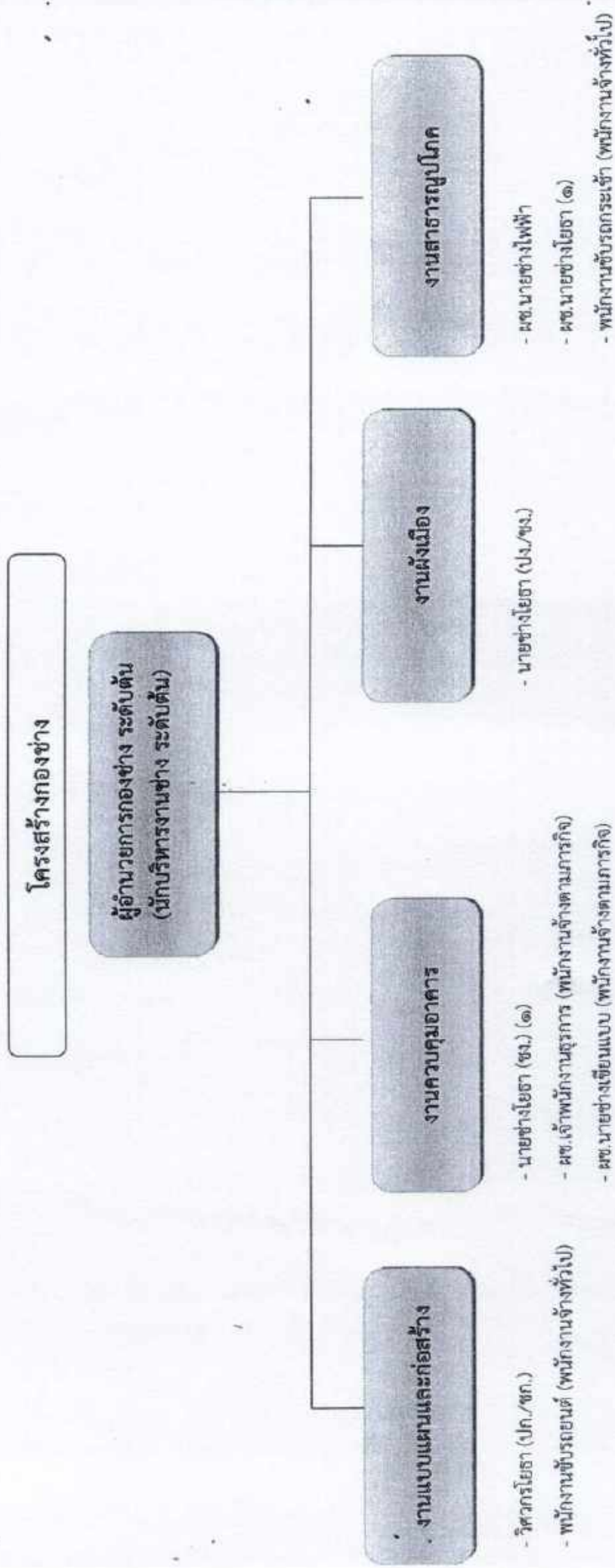


- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปบ.) (๑)
- พนักงานขับรถดับเพลิง (ดับเพลิง) (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)
- พนักงานดับเพลิง (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๓	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	๓	๓	๑๒



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๓	-	๗



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	จ้าง	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๑)
- ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)

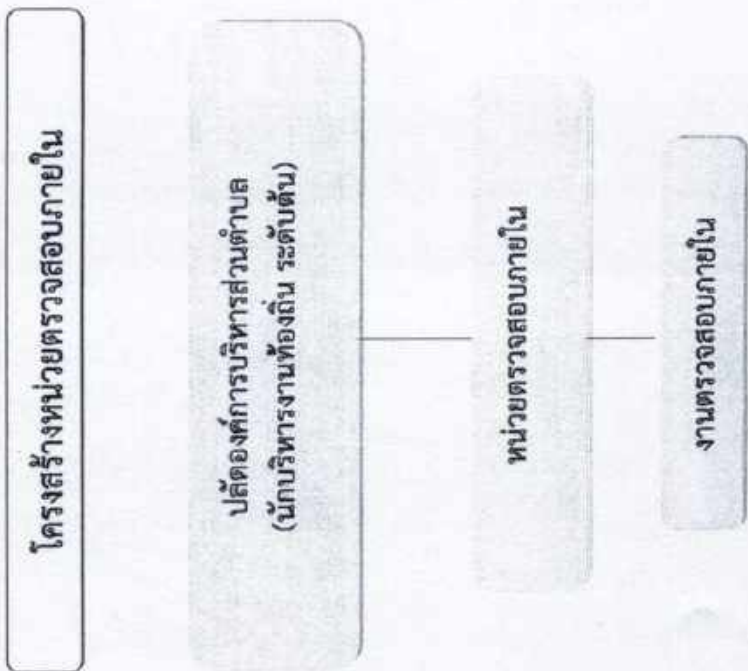
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปูเีจะ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาหนะ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครูผู้ช่วย
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑) (ทั่วไป)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๑	๒



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ				รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑	ว่าที่ ร.ต.มนัส ศรีโพธิ์	ปริญญาตรี (ศบ.บ.) รัฐศาสตร์	๒๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๔๖๐	-	๔๘,๐๐๐	๔,๗๒๐	-	๕๒๖,๖๘๐
๒	-	-	๒๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๔๕๐	-	๔๖,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓	ส.อ.น.ป.อ. อ.บ.ด.	ปริญญาโท (ว.ม.) รัฐศาสตร์	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖๓,๔๖๐	-	๑๓๕,๔๐๐	-	-	๕๕๘,๓๖๐
๔	นางสาว น. น. น.	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	ชพ.	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชพ.	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖	-	-	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาว น. น. น.	ปริญญาตรี (ศบ.บ.) รัฐศาสตร์	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นายสมาน รัตนพันธ์	ปริญญาตรี (ศบ.บ.) รัฐศาสตร์	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๙	-	-	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	นายบุญดิน ยู่ธิมา	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๓๕๐,๐๕๐	-	-	-	-	๓๕๐,๐๕๐
๑๑	นายอานัน อนุ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง(คอมพิวเตอร์)	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๓๕๒,๐๕๐	-	-	-	-	๓๕๒,๐๕๐
๑๒	-	-	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๓	-	-	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔	นายธนพล เรืองแก้ว	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคการผลิต)	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๓๕๒,๐๕๐	-	-	-	-	๓๕๒,๐๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๙๖๐	-	-	๑๘๐,๙๖๐ (ว่างเดิม)
๑๖	นางสาวมลิษา สะอี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๓๒๐
๑๗	นางสาวอานณีย์ อับดุลลาเตะ	ปริญญาตรี (รปศ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๒,๓๒๐	-	-	๑๗๕,๑๖๐
๑๘	นายอัสมาน ดาเด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๓๒๐
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายมาหามะ เลาะมาวา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายอนุชิต อาบู	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวรอหิยะ รอมมะ	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๕๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๖,๑๒๐	๔๕๔,๑๒๐
๒๓	วิชาการ	-	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	ทั่วไป	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๓๖๔,๒๔๐	-	๗,๕๐๐	๓๗๑,๗๔๐
๒๕	นางสาวแคทรียา ลานง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๓๕๖,๕๖๐	-	๖,๒๔๐	๓๖๒,๘๐๐
๒๖	-	-	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	นางสาวสุกัญญา ราโอบ	ปริญญาตรี (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๓๕๖,๖๔๐	-	-	๓๕๖,๖๔๐
๒๘	-	-	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๔,๐๔๐	-	-	๓๕๔,๐๔๐
๓๐	นางสาวมาญิตะห์ อุเซ็ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	นางสาวนพิตะห์ ยาละ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๕,๙๒๐	-	-	๑๓๕,๙๒๐
๓๒	นางสาวสุวิยา มะสุเป	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	กองช่าง นายมะชาอุทัย อาแว	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๖,๓๒๐	๔๕๖,๐๐๐	-	๔๔๔,๓๒๐
๓๔	วิชาการ ทั่วไป	-	-	-	-	๒๔-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	นายสุทัศน์ สะแฉม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง	๒๔-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก	๒๔-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก	๓๐๗,๒๒๐	-	๑๓,๕๖๐	๓๒๐,๕๘๐
๓๖	-	-	๒๔-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก	๒๔-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก	๒๔๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๗	พนักงานช่างควบคุมการกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๘	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๙	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๐	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๒	พนักงานขับรถกระบะเข้า	-	-	พนักงานขับรถกระบะเข้า	-	-	พนักงานขับรถกระบะเข้า	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๔๔	วิชาการ นางพรยาณี มะคำเอะ	ปริญญาตรี (พยาบาลศาสตรบัณฑิต)	๒๔-๓-๐๖-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๒๔-๓-๐๖-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๕๓๘,๘๘๐	-	-	๕๓๘,๘๘๐
๔๕	ทั่วไป	-	๒๔-๓-๐๖-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๒๔-๓-๐๖-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๒๔๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุไพบดิ์ห์ อุดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๓๒๐	-	-	๓๔๔,๓๒๐
๔๗	ทั่วไป นายอัญญพัทธ์ ยามาชิ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายอัสมาอา สะมะแอ	ประกาศนียบัตรปีที่ ๒	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/		
										ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๔๙	นายอัมฤตกริม	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	นายสุธี สุทธิ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๕๔	-	-	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๕๕	นางสาวอัญญาธิดา จัทรนราย	ปริญญาตรี (ศบ.ม.) สื่อสารมวลชน	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๔๖,๐๐๐	-	๘,๓๖๐	๔๐๕,๓๖๐	
๕๖	นางสาวคณิศา เวลตะ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปม/พง	๒๔-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปม/พง	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐	
๕๗	หม่อมราชวงศ์หญิงทิพย์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุญใจ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๕๙	พนักงานจ้างสามัญภารกิจ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร	
๖๐	นางอดิเรก เวทหลง	อนุปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๖๑	นางเจียมจิณะ ถูวา	อนุปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๐๘,๒๔๐	-	-	๒๐๘,๒๔๐	
๖๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหวะ													
๖๔	-	-	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร	
๖๕	-	-	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครูผู้ช่วย	-	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
๖๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจิระพร อัสระ	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๗๕,๐๘๐	-	-	-	๒๗๕,๐๘๐
๖๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๙	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสร้อย ฐิติระ	ปริญญาตรี (ปว.ว.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ไป)	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๗๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๒๕-๓-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๕-๓-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	-	๓๕๕,๓๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

(๒) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

(๓) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

(๔) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และ ให้การสงเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จึงอาศัยอำนาจตามความนับมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของส่วนตำบลกาฬิชา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันท้อง้องการบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ประกาศใช้เป็น ต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานนโยบายและแผนงาน งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในสำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล ๒ กลุ่มงาน และ ๓ งาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป

/๒. กลุ่มงาน...

๒. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๒.๒ งานนโยบายและแผนงาน

๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. งานนิติการ

๔. งานกิจการสภา อบต.

๕. งานสวัสดิการสังคม

และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๓.๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเสริมการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงินงานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณงานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองคลัง ๔ ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี

๒. งานพัฒนารายได้

๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๓.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต.งานควบคุมการก่อสร้างและบำรุงซ่อมแซม การจัดทำทะเบียนประวัติสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต.การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบการก่อสร้างให้กับ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานงานการก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงประจำปี ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่นในอนาคต กำหนดรูปแบบการจัดวางผังเมือง ควบคุม ตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง ต่อเติมอาคารในพื้นที่ รวมทั้งการยกเลิกใบอนุญาต และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองช่าง ๔ งาน ดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง

๒. งานควบคุมอาคาร

๓. งานสาธารณูปโภค

๔. งานผังเมือง

และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๓.๔ สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการงานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานบริการรักษาโรค งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูลงานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมงานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำอากาศ และเสียง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุข ๓ งาน ดังนี้

๑. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๒. งานส่งเสริมสุขภาพ

๓. งานรักษาความสะอาด

และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๓.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษางานพัฒนาการศึกษา งานส่งเสริมสุขภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษางานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิการและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ -๓.๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๖ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรง
ต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิษา

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมาน สะอิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิษา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศนี้ และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมาน สะอิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา โทร. ๐ ๗๓๕๘ ๓๕๐๙

ที่ นธ ๗๔๗๐๑/ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา

๑. เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนด

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ครู ผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล

๓. ขอระเบียน/กฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

๔. ข้อเสนอ

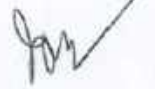
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาสเพื่อทราบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

จึงเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่เสนอมาพร้อมกับบันทึกข้อความฉบับนี้ เพื่อจะได้ดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ



(นางนาพิช๊ะ อาละ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

- ให้ความเห็นชอบ

ลงชื่อ

(นางรสนานี หวังอิน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นชอบ

ว่าที่ ร.ต.

(มะนัสรี ทะยัทะมะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ



(นายสมาน สะอี่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิกา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา

ที่ ๔๒๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาบรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มอัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๓. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใดระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยสำรวจและประเมินความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา การฝึกอบรม และการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ แบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ
๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม (ถ้ามี)
๗. หากมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในระหว่างไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน อาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยให้ส่งผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมาน สะอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา

ที่ นธ.๗๕๗๐๑ / ๖

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ทุกท่าน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา จะมีการประชุมหารือการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา เพื่อดำเนินการวางแผนจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล โดยการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เข้าร่วมประชุม ในวันศุกร์ ที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอเชิญประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ กำหนด

ท. /

- ๖๖

ส. /

สมาน

สมาน

ส. /

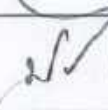
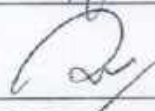
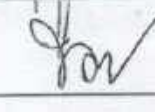
สมาน

(นายสมาน สะอี่)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ใบลงชื่อการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันศุกร์ ที่ ๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา อำเภอร่องฉะ จังหวัดนราธิวาส

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลงมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาว น. น.	ผอ. อบต. ม. ๓ / ประธานกรรมการ		
๒	นาย น. น.	นายก อบต. / กรรมการ		
๓	นาย น. น.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา / กรรมการ		
๔	นาย น. น.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข / กรรมการ		
๕	นาย น. น.	ผู้อำนวยการกองการช่าง / กรรมการ		
๖	นาย น. น.	ผู้อำนวยการกองการคลัง / กรรมการ		
๗	นาย น. น.	นายก อบต. / กรรมการ		
๘	นาย น. น.	นายก อบต. / กรรมการ		

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันศุกร์ ที่ ๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกาธิยา อำเภอร่องแงะ จังหวัดนราธิวาส

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑

๑.๒

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานที่ประชุมที่ผ่านมา

๒.๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๒

๓.๓

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๔.๒

๔.๓

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

๕.๑

๕.๒

๕.๓

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันศุกร์ ที่ ๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา อำเภอร่องแงะ จังหวัดนราธิวาส

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสมาน สะอิ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ประธานกรรมการ	สมาน สะอิ
๒.	ว่าที่ ร.ต.มนัสรี ทะยัทะมะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/กรรมการ	มนัสรี ทะยัทะมะ
๓.	นางสาวรอซิดะ รอมแมะ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	รอซิดะ รอมแมะ
๔.	นายมะชาอูดี อาแว	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	มะชาอูดี อาแว
๕.	นางซารยานี มะดาโอะ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รก.แทน ผอ.กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม/กรรมการ	ซารยานี มะดาโอะ
๖.	นางสาวอัญญารัตย์ จันทนราช	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รก.แทน ผอ.การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม/กรรมการ	อัญญารัตย์ จันทนราช
๗.	นางรุสนานี หวังอิน	หัวหน้าสำนักปลัด /กรรมการและเลขานุการ	รุสนานี หวังอิน
๘.	นางนาพิช๊ะ อาละ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	นาพิช๊ะ อาละ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

-เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมาน สะอิ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายก อบต.กาลิสา

ประธานฯ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจาก ขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบต่อไป พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นไปตามระเบียบจึงได้แต่งตั้งให้คณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา ที่ ๔๒๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายสมาน สะอิ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ ร.ต.มนัสรี ทะยัทะมะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวรอซิดะ รอมแมะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายมะชาอูดี อาแว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางซารยานี มะดาโอะ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รก.แทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. นางสาวอัญญารัตย์ จันทนราช	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รก.แทน ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ

/๔. นางรุสนานี...

๗. นางรสนานี หวังอิน

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

๘. นางนาฬิชา อาละ

นักทรัพยากรบุคคล ชก.

ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้วมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

นายก อบต.กาฬิชา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ก.อบต.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้อยู่ใน ฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ครู ผู้ดูแลเด็กและพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง มีพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งหมด ๓๕,๓๔๐ ไร่ หรือ ๕๖.๕๔ ประชากรทั้งหมด ๑๔,๔๕๒ คน แบ่งเป็น ๖ หมู่บ้าน การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน เน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิซา

“กาลิซาสามัคคี เศรษฐกิจดีถ้วนหน้า สิ่งแวดล้อมอันล้ำค่า ประชาสุขสบาย”

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิซา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายหรือความปรารถนา และความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าเพื่อให้จุดหมายและความปรารถนาดังกล่าวบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดโดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาแบ่งเป็นด้านๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย
 ๒. พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
 ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
 ๔. ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง
- สำนักปลัดเป็นผู้รับผิดชอบโดยมีโครงการดังนี้
๑. โครงการรณรงค์ ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลต่าง ๆ
 ๒. โครงการฝึกอบรมและทบทวนอาสาสมัครป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
 ๓. โครงการฝึกอบรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำ
 ๔. โครงการอบรมวินัยจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้อำเภอส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้อุตสาหกรรม
๕. การท่องเที่ยว
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา

๑. คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา

๑. บำรุงรักษาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลกลาใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

จุดแข็ง (Strengths:S)

๑. มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/ อบพร. ฯลฯ
๒. มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา
๓. มีกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๔. มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
๕. สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น มีพื้นที่ป่าที่อุดมสมบูรณ์
๖. มีสถานศึกษาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๗. มีระบบคมนาคมที่สะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses:W)

๑. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้กระทบต่อการประกอบอาชีพ
๒. ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา
๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
๔. ปัญหานี้สินของเกษตรกร
๕. การบุกรุกป่าสงวนเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจ
๖. ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือที่ชำนาญ

โอกาส (Opportunities:O)

๑. นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ
๒. ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาส่งแวดล้อม
๔. รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรค (Threat :T)

๑. สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ
๒. สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
๓. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชาและราชการที่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชา โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชาให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชา

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงโทษประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชา

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน การควบคุมการบำรุงรักษายานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมและป้องกันระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาลตามแผนการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล การเฝ้าระวัง การให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการสาธารณสุข การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ และที่ดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการสิ่งแวดล้อม ตลอดจนควบคุมโรคระบาดที่เกิดแก่พืช และสัตว์

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา จัดการสถานศึกษา ควบคุมดูแลตรวจสอบสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษา สถาบันศาสนา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านบัญชี พัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การบัญชี การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ถูกต้องและประหยัดตามระเบียบราชการ ตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินตรงราชการ เงินนอกงบประมาณทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

-รับทราบ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

นายก อบต.

ประธานกรรมการ

เรื่องเพื่อพิจารณา

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา มีกรอบตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๓ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๘ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๘ ตำแหน่ง ๖๔ อัตรา วิเคราะห์การเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา องค์การบริหารส่วนตำบลบางโองสอ และองค์การบริหารส่วนตำบลบองอ เนื่องจากเป็น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑.	อบต.กาลิสา	๖	๘๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๖	๑๗
๑.	อบต.บองอ	๗	๗๐,๑๕๗,๒๕๐	๒๔	๑๓
๒.	อบต.บางโองสอ	๗	๖๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๒	๑๐

ต่อไปให้สำนัก/กองชี้แจงรายละเอียด

สำนักงานปลัด

ปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. การแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๒ กลุ่มงาน และ ๓ งาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานเจ้าหน้าที่

๑.๑ งานเจ้าหน้าที่

๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๒. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๒.๒ งานนโยบายและแผนงาน

๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

๓. งานนิติการ

๔. งานกิจการสภา อบต.

๖. งานสวัสดิการสังคม

สำนักงานปลัด คงไว้กรอบอัตรากำลังเดิม และต้องการเจ้าหน้าที่ผู้มาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีอัตรากำลังปัจจุบันมีจำนวน ๑๔ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง สำนักปลัดไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ และขอให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสรรหาคำหนดตำแหน่งว่างให้ดำเนินการสรรหาต่อไป

เห็นชอบ

กองคลัง

ปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. การแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี

๒. งานพัฒนารายได้

๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองคลัง อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ๗ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง กองคลังไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ และขอให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสรรหาคำหนดตำแหน่งว่างให้ดำเนินการสรรหาต่อไป

เห็นชอบ

กองช่าง

ปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. การแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง

๒. งานควบคุมอาคาร

๓. งานสาธารณูปโภค

๔. งานผังเมือง

ในส่วนของกองช่าง อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ๓ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง กองช่างต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากมีภารกิจเยอะ จึงขอเปิดตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก.ชก. ครับและขอให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการด้วยครบ และสรรหาคำหนดตำแหน่งว่างให้ดำเนินการสรรหาต่อไป

เห็นชอบ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. การแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๓. งานรักษาความสะอาด

มติที่ประชุม
ผอ.กองคลัง
กรรมการ

มติที่ประชุม
ผอ.กองช่าง
กรรมการ

มติที่ประชุม
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.รท.แทน
ผอ.กองสาธารณสุข
กรรมการ

ในส่วนของกองสาธารณสุข อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๖ ตำแหน่ง กองสาธารณสุขฯ ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ และขอให้เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการสรรหาตำแหน่งว่างให้ดำเนินการสรรหาต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นักวิชาการศึกษา ชก. รก.แทน
ผอ.กองการศึกษาฯ
กรรมการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. การแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๒ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ๓ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ ตำแหน่ง กองการศึกษาฯ ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มคะ และขอให้เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการสรรหาตำแหน่งว่างให้ดำเนินการสรรหาต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

การค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ครับ

ปี	ประมาณการจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๘๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๖,๖๑๐,๐๙๔	๒๐.๗๖
๒๕๖๘	๘๐,๔๐๐,๐๐๐	๑๗,๑๑๓,๓๑๑	๒๑.๒๘
๒๕๖๙	๘๔,๔๒๐,๘๕๐	๑๗,๖๒๔,๒๕๖	๒๐.๘๗

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายก อบต.

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอให้มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. นำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. เมื่อได้อนุมัติแผนจาก ก.อบต.จังหวัดนราธิวาสแล้ว ทราบถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสเพื่อเสนอให้นายกองการบริหารส่วนตำบลลงนามประกาศใช้แผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธานกรรมการ
ที่ประชุม
ประธานกรรมการ
ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

เรื่องอื่น ๆ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ
ไม่มี
ถ้าไม่มีใครเสนอเรื่องอะไร ผมขอปิดการประชุม

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางนาพีธี๊ะ อาละ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายสมาน สะอี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาลิสา/ประธานกรรมการ

บัญชีสรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การฯ ส่วนตำบลกาฬิชา
 แผนอ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

ลำดับ	อบต.	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			งบ. อบต.จ.									
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569													
1	อบต.กาฬิชา	67	36	12,609,420	392,400	70	35	70	-	-	744,180	437,700	444,300	14,443,560	14,881,140	15,325,440	2,567	2,568	2,569								
										ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%			2,166,534			2,232,171			2,298,816								
										รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น			16,610,094			17,113,311			17,624,256								
										งบ.พ.ศ.2566			78,800,000			งบ.พ.ศ.2567			82,740,000			86,877,000			91,220,850		
										คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี			20.07			19.69			19.32								

รับรองข้อมูลถูกต้อง


 (.....)

(นายสมาน สะอี่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา