

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)



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

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขณะนี้ผู้บริหารมีนโยบายจะเพิ่มอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อรองรับปริมาณงานในอนาคตที่คาดว่าจะเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนกาฬิชา

สารบัญ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลกาธิยา

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	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕-๑๙
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐-๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔-๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑-๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา อำเภอร่องแงะ จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกับประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยใช้หลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบค.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบค.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบค.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) 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 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกาฬิชาให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการ ลดภารกิจและยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซาตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลกลาสิซา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซาบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามในทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลกลาสิซาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ 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 หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้ทราบกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิลา มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลกาฬิชา อำเภอร่องแงะ จังหวัดนครราชสีมา มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๖ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านบุโงะ ,หมู่ที่ ๒ บ้านกาฬิชา หมู่ที่ ๓ บ้านสตู่ หมู่ที่ ๔ บ้านบาโง หมู่ที่ ๕ บ้านกาฬิชา หมู่ที่ ๖ บ้านกาเด็ง มีประชากรทั้งหมดจำนวน ๓๔,๖๖๔ คน แยกเป็นชาย ๗,๒๒๘ คน หญิง ๗,๔๓๖ คน จำนวนครัวเรือนปัจจุบันทั้งสิ้น ๓,๐๖๘ ครัวเรือน ตำบลกาฬิชา มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน ๓๕,๓๔๐ ไร่ หรือ ๕๖.๕๔ ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือ ติดต่อดำบลบาโงสะโต ตำบลเฉลิม ทิศใต้ ติดต่อดำบลจะแนะ ทิศตะวันออก ติดต่อดำบลบอง ทิศตะวันตก ติดต่อดำบลศรีสาคร ตำบลกาฬิชา 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

องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา 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) ปัญหาราคาสินค้าด้านการเกษตรราคาต่ำ
- (๒) ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนและไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (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) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (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) คลองต้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- (๔) ราษฎรไม่เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ

ความต้องการ

- (๑) ร่วมกันดูแลรักษาป่าไม่ให้เกิดความสมบูรณ์
- (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 ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง 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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ 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/ อบพร. ฯลฯ
๒. มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา
๓. มีกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๔. มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
๕. สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น มีพื้นที่ป่าที่อุดมสมบูรณ์
๖. มีสถานศึกษาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๗. มีระบบคมนาคมที่สะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses)

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

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียด้อยอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ
๒. ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๔. รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรค(Threats)

๑. สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ
 ๒. สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
 ๓. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิสา 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) ๒๕๔๔ 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) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และรายนวมนกฎหมาย 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

องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง ๓๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชาให้เหมาะสมสอดคล้อง กับการกิจองค์การบริหารส่วนตำบลและภารกิจจากนโยบายในการถ่ายโอนภารกิจภาครัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องปรับบทบาทอัตรากำลังคนใหม่โดยวางแผนพนักงานส่วนตำบลกาฬิชาในระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีโครงสร้างตำแหน่งและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังดังต่อไปนี้

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ 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 - งานสาธารณสุขโรค - 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 - งานสาธารณสุขโรค - งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิกา ได้การวิเคราะห์ภารกิจได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

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	-	-	-	(ว่าง)
ส่วนนักปลัด อบต.									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิชาการ									
๔	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไป ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๕	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักวิทยากรบุคคล ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๗	นักวิทยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๙	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ป.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทั่วไป									
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.จ./ชจ.)	๑	๑	๒	๒	-	-๑	-	(ว่าง ๒)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	-๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

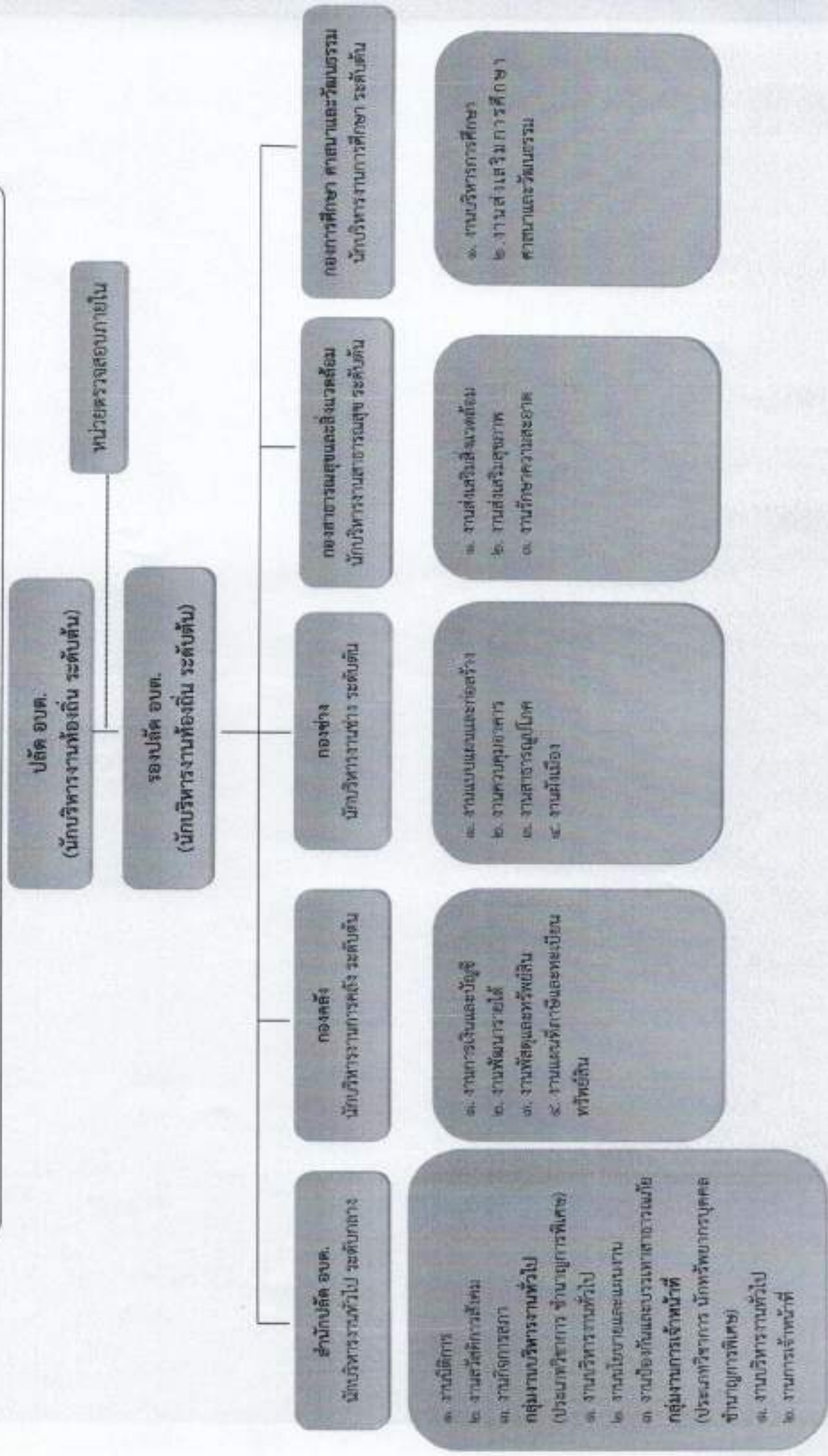
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง									
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
วิชาการ									
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.ก./ชก.)	๑	๑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

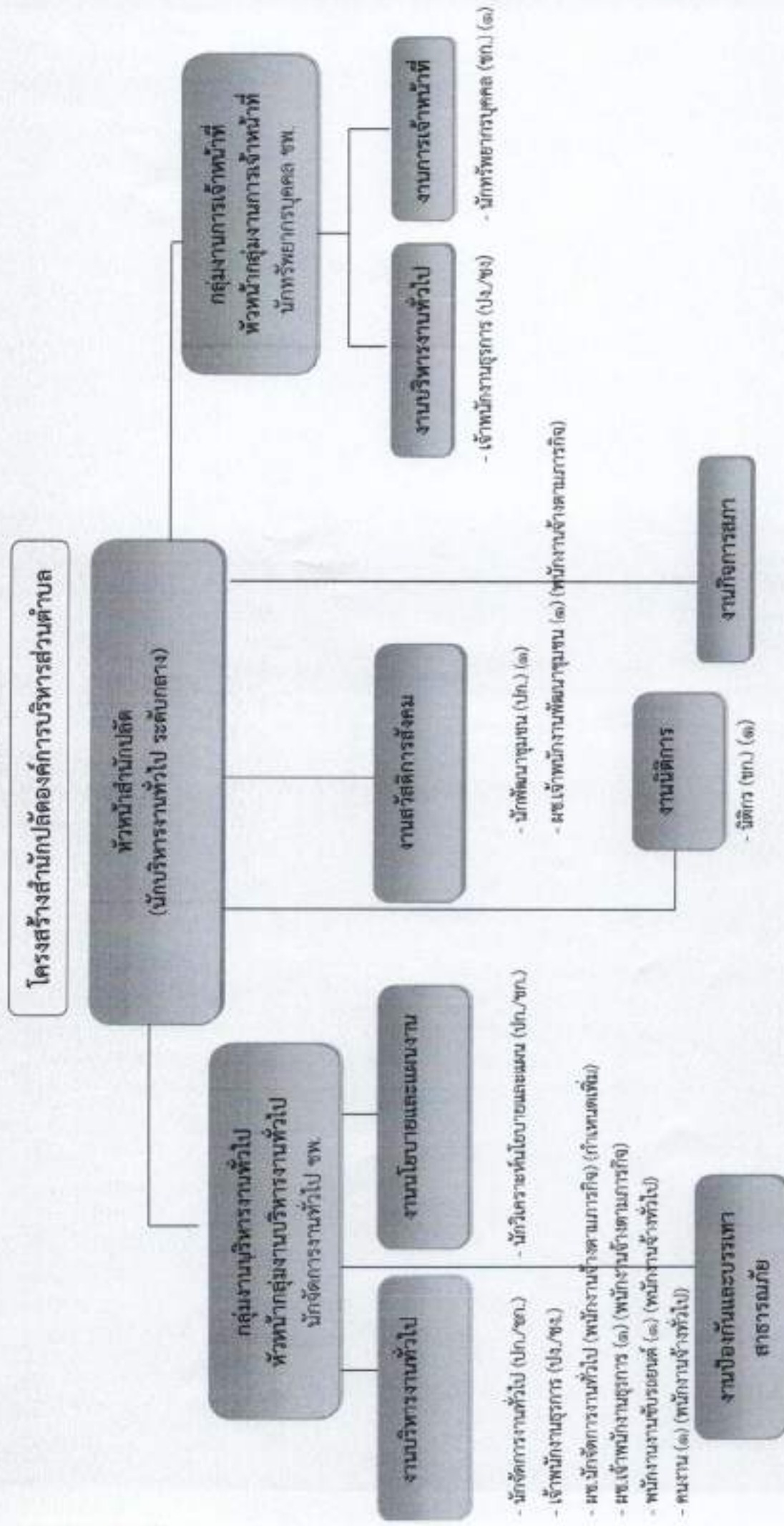
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๓๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
วิชาการ									
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทั่วไป									
๔๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ขับ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๔๕	คนงานประจำรถขยะ (๑)	๔	๔	๑	๑	-	-๓	-	
๔๖	คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
วิชาการ									
๔๘	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทั่วไป									
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ชป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุโธ									
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รองจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเก่าถึง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาหลง									
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๕๖	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	(ว่าง ๑)
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวม		๗๐	๗๐	๖๓	๖๓	-	-๑๑ +๕	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
กองคลัง (๑๔)																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (เจ้าพนักงานกลาง)	คณ.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บภาษี	ป.บ./ช.ด.	๑	-	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
ทั่วไป																	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๑	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ./ช.ด.	๑	-	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ป.บ.	๑	๑	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
พนักงานเจ้าพนักงานการเงิน																	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	ช.ง.	๑	๑	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและภาษี	ช.ง.	๑	๑	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ช.ง.	๑	-	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)	
พนักงานเจ้าพนักงานทั่วไป																	
๓๑	คนงาน	คณ.	-	-	๐	๐	-	-	-	๑๑	-	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม	
กองช่าง (๑๔)																	
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (เจ้าพนักงานช่าง)	คณ.	๑	๑	๓๕๕,๒๐๐	๓๕๕,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
วิศวกร																	
๓๓	วิศวกรโยธา	ป.บ./ช.ด.	๑	-	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)	
ทั่วไป																	
๓๔	นายช่างโยธา	ป.บ./ช.ง.	๑	-	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓๕	นายช่างโยธา	ป.บ./ช.ง.	๑	-	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)	
พนักงานเจ้าพนักงานการเงิน																	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	ช.ง.	-	-	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโยธา	ช.ง.	๑	๑	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐		
พนักงานเจ้าพนักงานทั่วไป																	
๓๘	พนักงานขับรถ	ช.ง.	-	-	๓๐๖,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓๙	คนงาน	ช.ง.	-	-	๐	๐	-	-	-	๑๑	-	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม	

แผนภูมิโครงสร้างการดำเนินงานอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปัจจุบันประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)





- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.) (๑)
- พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ) (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)
- พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	๓	๒	๑๐

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.) (๑)

- ผ.เจ้าพนักงานธุรการ (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.ก./ชก)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.จ.) (๑)

งานพัฒนารายได้

- ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.) (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.จ./ขง.)

- ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

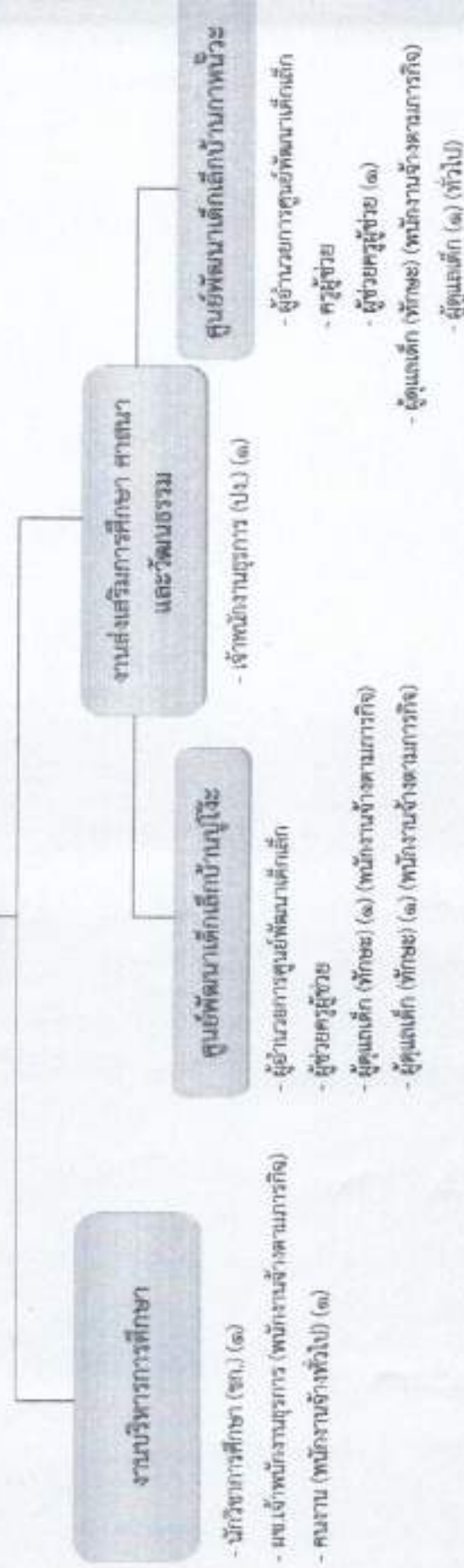
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (กำหนดเพิ่ม)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓	-	๗

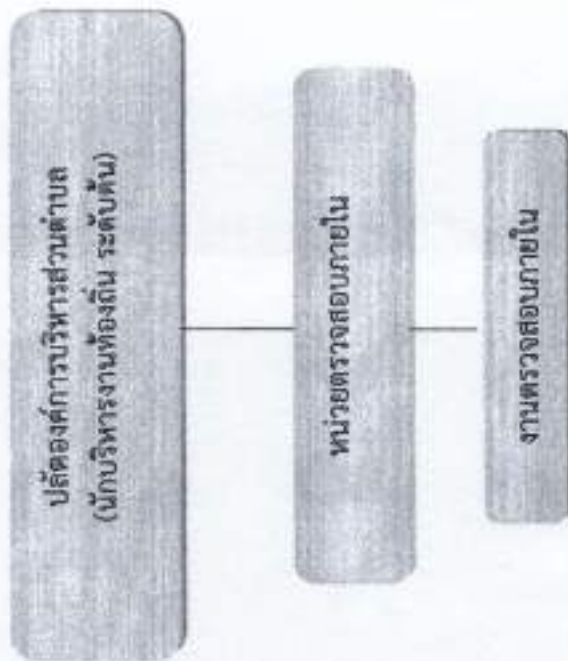
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน					๓	-	-	๑	-	-	๓	๑	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ				รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-

๓๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าที่ ร.ม.ร.น.สิริ หนะธิพะระ	ปริญญาตรี (ศส.บ.) รัฐศาสตร์	๒๕-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๖,๖๕๐	๔,๗๐๐	-	๕๖๖,๖๕๐
๒	-	-	๒๕-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	รณงัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	รณงัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๔,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	-	(ว่างเริ่ม)
๓	สำนักงานปลัด อบต. นางสุชนาณี พันธ์อิน	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสตร์	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖๖,๖๕๐	-	-	๕๖๖,๖๕๐
๔	วิชาการ	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินการคลัง (นักบริหารงานพิเศษ)	ชพ.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินการคลัง (นักบริหารงานพิเศษ)	ชพ.	๕๖๖,๖๕๐	-	-	๕๖๖,๖๕๐
๕	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชพ.	-	-	-	(ว่างเริ่ม)
๖	-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักจัดการทั่วไป	ป.๒/ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักจัดการทั่วไป	ป.๒/ชก.	๓๕๕,๕๐๐	-	-	(ว่างเริ่ม)
๗	นางสาวพิชิต อาละ	ปริญญาตรี (ศส.บ.) รัฐศาสตร์	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานพิเศษ	ป.๒/ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานพิเศษ	ชก.	๓๕๕,๕๐๐	-	-	๓๕๕,๕๐๐
๘	-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานพิเศษ)	ป.๒/ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานพิเศษ)	ป.๒/ชก.	๒๖๖,๐๕๐	-	-	(ว่างเริ่ม)
๙	นางสาววิลา ชาม	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒/ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๕,๕๐๐	-	-	๒๖๖,๐๕๐
๑๐	นายบุญถิ่น ปุฒิมหา	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒/ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒.	๓๕๐,๐๕๐	-	-	๓๕๐,๐๕๐
๑๑	ทั่วไป	-	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ชก.	๒๖๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเริ่ม)
๑๒	-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ชก.	๒๖๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเริ่ม)
๑๓	นายพนพล เรืองแก้ว	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคการอิเล็กทรอนิกส์)	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.๒/ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๓๕๕,๕๐๐	-	-	๓๕๕,๕๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบัญชีรายการกำลังเดิม				กรอบบัญชีรายการกำลังใหม่				เงินประจักษ์ตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	พนักงนจ้างสมทบกอง												
๑๙	นางสาวณัฏฐา ละเอียด	ปริญญาตรี (ค.บ.)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทั่วไป	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	กำหนดที่
๒๐	นางสาวณัฏฐา ละเอียด	ปริญญาตรี (ค.บ.)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๐,๕๐๐	-	-	-	๑๕๐,๕๐๐
๒๑	นายณัฏฐา งาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๕๐๐	-	-	-	๑๕๐,๕๐๐
๒๒	นายณัฏฐา งาม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๓	นายณัฏฐา งาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ		(รอบบรรจุใหม่)	-		(รอบบรรจุใหม่)	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	นายณัฏฐา งาม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงาน	-		พนักงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๕	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยบริหารกองคลัง	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยบริหารกองคลัง	ต้น	๑๕๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐
๒๖	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้นกับรายได้	ป.๓/ช.๓	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้นกับรายได้	ป.๓/ช.๓	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.๓	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.๓	๑๕๐,๐๐๐	๒,๕๐๐	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๒๘	นางสาวณัฏฐา งาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.๓	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.๓	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๒๙	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.๓	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.๓	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.๓	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๓๑	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๓๒	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๓๓	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๓๔	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๓๕	นางสาวณัฏฐา งาม	ปริญญาตรี (สาขาบัญชี)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง					
										ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ				
๓๒	นางอชฎา อามว	ปริญญาตรีบัณฑิต (การบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก)	๒๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๔๐๕,๓๒๐
๓๓	วิทยากร	-	๒๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	๒๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ท	๓๕๕,๒๖๐	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๔	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ท	๒๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ท	๒๖๗,๕๐๐	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๕	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ท	๒๕-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ท	๒๖๗,๕๐๐	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๖	พนักงานช่างเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการช่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการช่าง	-	๓๓๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๗	-	-	-	ผู้ชำนาญช่างโยธา	-	-	ผู้ชำนาญช่างโยธา	-	๓๓๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐
๓๘	พนักงานช่างทั่วไป	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๙	-	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐
กรอบอัตราค่าจ้างและสิ่งตอบแทน															
๔๐	-	-	๒๕-๓-๐๖-๒๖๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๕-๓-๐๖-๒๖๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๕๒๖,๖๐๐	๓๕,๐๐๐	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๑	วิทยากร นางสาวสุภาวดี เสง	ปริญญาตรี (ท.บ.) สาธารณสุขชุมชน	๒๕-๓-๐๖-๒๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ท	๒๕-๓-๐๖-๒๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ท	๓๓๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	๓๓๖,๐๐๐
๔๒	-	-	๒๕-๓-๐๖-๒๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ท	๒๕-๓-๐๖-๒๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ท	๒๖๗,๕๐๐	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๓	พนักงานช่างเทคนิค นางสาวสุภาวดี เสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการช่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการช่าง	-	๓๕๕,๒๖๐	-	-	-	-	-	๓๕๕,๒๖๐
๔๔	นายชัยยศ อามว	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	-	พนักงานช่างโยธา (พิเศษ)	-	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐
๔๕	นายเสนา สรรณ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานช่างโยธา (รองบรรพชยะ)	-	-	พนักงานช่างโยธา (รองบรรพชยะ)	-	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐
๔๖	นางสาวอรุณ ดาราภิบาล	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานช่างโยธา	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐
๔๗	นายสุวิทย์ สุทธิ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานช่างโยธา	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐
๔๘	-	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	-	พนักงานช่างโยธา	-	๓๐๕,๖๐๐	-	-	-	-	-	๓๐๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๔๖	วิชาการ	ปริญญาตรี (ศ.บ.) สื่อสารมวลชน	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๘-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๘-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	๑๗,๖๐๐	๕๐,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)	
๔๗			๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๘-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/ช.๓	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๘-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ช.๓	๑๗,๖๐๐	-	๑,๒๐๐	-	๑๐๕,๒๐๐
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๘-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๓/ช.๓	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๘-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.๓	๑๖,๕๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐	
๔๙			-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๗,๕๐๐	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๕๑			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕๒	นางอัสมิญา เวระพอง	ก.บ.ปริญญาตรี ก.บ.ปริญญาตรี	11,500 + 2,500 = 14,000	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๐,๕๒๐	-	-	๒๐๕,๒๕๐	
๕๓			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	๒๐๕,๒๕๐
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๘-๐๐๕	ครูผู้ช่วย	-	๒๔-๓-๐๔-๒๕๐๘-๐๐๕	ครูผู้ช่วย	-	๒๔,๕๐๐	-	-	๒๔๕,๐๐๐	
๕๕			๑๖,๕๐๐ + ๑,๕๐๐ = ๑๘,๐๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐
๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๑๖,๕๐๐ + ๑,๕๐๐ = ๑๘,๐๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐	
๕๗			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐
๕๘	นางสาวจิราพร พงษ์	ปริญญาตรี (ป.๓/ช.๓) (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๑๖,๕๐๐ + ๑,๕๐๐ = ๑๘,๐๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐	
๕๙			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐
๖๐	พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี (ป.๓/ช.๓) (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๑๖,๕๐๐ + ๑,๕๐๐ = ๑๘,๐๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐	
๖๑			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐
๖๒	นางสาวจิราพร พงษ์	ปริญญาตรี (ป.๓/ช.๓) (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๑๖,๕๐๐ + ๑,๕๐๐ = ๑๘,๐๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐	
๖๓			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐
๖๔	พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี (ป.๓/ช.๓) (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๑๖,๕๐๐ + ๑,๕๐๐ = ๑๘,๐๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐	
๖๕			-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	-	๒๔๕,๐๐๐

๓๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ 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 เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

(๒) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

(๓) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนแก่งวุ่น

(๔) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และ ให้การสงเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ กรณีปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีภารกิจ ปริมาณงาน เพิ่มขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คุณภาพงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนั้น โดยกำหนดตำแหน่งที่มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบมากขึ้นจากเดิม นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีมติคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ กรณีปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากประกาศในองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมาน สะอี่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา
ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

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

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ
องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของส่วนตำบลกาฬิชา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน
องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา 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 และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง 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 งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย วัสดุ 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 ตัดแปลง 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 งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการงานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานป้องกันเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานบริการรักษาพยาบาล 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 งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิการและกองทุนเพื่อการศึกษางานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู 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 คำนึงในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสมาน - ลือชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา โทร. ๐-๗๓๕๔๘ ๓๕๐๘

ที่ นธ.๔๗๔๗๐๑/... วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา

๑.เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนด

๒.ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ใบแผนอัตราค่าจ้างกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ครู ผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่จ้างจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่จ้างจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล

๓.ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง

๔.ข้อเสนอ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาเพื่อทราบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกลาสิซา จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๖ ดังนี้

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

จึงเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่เสนอมาพร้อมกับบันทึก
ข้อความฉบับนี้ เพื่อจะได้ดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ



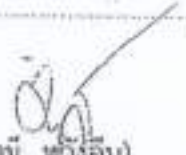
(นางนาพิษะ อาละ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ลงชื่อ



(นางรุสนาห์ พัวรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ

ว่าที่ ร.ด.

(ธนศิริ ทะยัพวงษ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ



(นายสมาน สะอึ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิศา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลาลิซา

ที่ ๕๖๒/๒๕๖๖

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

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาลิซาบรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาลิซา ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาลิซา	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 อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา 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 ละอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาลิซา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... องค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา โทร. ๐-๙๙๓-๕๘๓๕๐๙

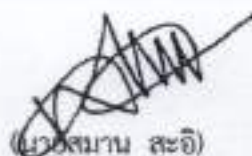
ที่ นธ ๙๔๗๐๑/... วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง... ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา จะมีการประชุมหารือการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา เพื่อดำเนินการวางแผนจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล โดยการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนการระคำใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เข้าร่วมประชุมใน วันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอเชิญประชุมตามวัน เวลา และสถานที่กำหนด



(นางสมาน สะอิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลกลีซา

รณ
อภ
นท
นท
นท
นท

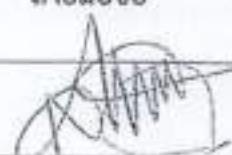
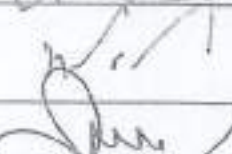
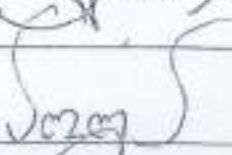
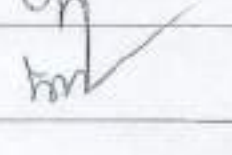
ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

* คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้ง ๒) วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นาย วิชาญ ใจดี	ปลัด อบต.		
๒.	นางสาว น. หวังดี	นายก อบต.		
	นาย น. หวังดี	นายก อบต.		
๓.	นาย น. หวังดี	นายก อบต.		
๔.	นาย น. หวังดี	นายก อบต.		
๕.	นาย น. หวังดี	นายก อบต.		
๖.	นาย น. หวังดี	นายก อบต.		
๗.	นาย น. หวังดี	นายก อบต.		

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกาติซา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้ง ๒) วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐น.

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกาติซา

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑.....

๑.๒.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานที่ประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาติซา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้ง ๒)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

๔.๑.....

๔.๒.....

บันทึกรายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชา
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
 ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชา

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมาน สะอี่	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ ประธานกรรมการ	สมาน สะอี่	
๒.	ว่าที่ ร.ต.มะนัสรี หะยีหะมะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ กรรมการ	มะนัสรี หะยีหะมะ	
๓.	นางสาวรอซิด๊ะ รอมแมยะ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	รอซิด๊ะ รอมแมยะ	
๔.	นายมะชาอูดี อาแว	ผู้อำนวยการกอง/กรรมการ	มะชาอูดี อาแว	
๕.	นางสาวอัญญารัตย์ จันทนร่าย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รก.แทน ผอ.กองการศึกษา/กรรมการ	อัญญารัตย์ จันทนร่าย	
๖.	นางรุสนานี หวังอิน	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและ เลขานุการ	รุสนานี หวังอิน	
๗.	นางนาฟิซ๊ะ อาละ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ	นาฟิซ๊ะ อาละ	

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

เริ่มเปิดประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชา
 มาครบองค์ประชุมแล้ว นายสมาน สะอี่ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 กลาธิชา ซึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ
 จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาธิชาไปแล้วนั้นในวันนี้ได้โอกาสดีที่
 ทุกท่านอยู่กันพร้อมหน้า ผมจึงได้นำประชุมเพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกัน
 พิจารณาเนื่องจากมีสำนักปลัดต้องการบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและ
 ความรับผิดชอบที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองความ
 ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุดผมขอให้ทาง
 คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันวิเคราะห์ศึกษาประเมินความต้องการกำลังคนกำหนด
 เพิ่มอย่างไรบ้าง

มติที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒ ประธานกรรมการ	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ที่ประชุม	รับรองการประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ระเบียบวาระที่ ๓ ประธานฯ	เรื่องเสนอเพื่อทราบ ๓.๑ การเพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ปลัด อบต.เสนอที่ประชุม
ปลัด อบต./กรรมการ	ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ที่ ๔๒๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น การกำหนดอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการระหว่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในกรณีนี้อาจมีการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือการอื่นใดที่กระทบต่อ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้จึงจำเป็นต้องมีคำสั่งเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น รายละเอียด ตามเอกสารแนบท้าย
ที่ประชุม	-รับทราบ-
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องเพื่อพิจารณา
ประธานกรรมการ	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ประจำปี พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา ได้อนุมัติคำสั่งที่ ๔๒๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็นกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา เพื่อจัดทำวิเคราะห์ทบทวนปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา โดยกำหนดจำนวนและ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ แล้วรายงาน นายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดต่อไป โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากต้องมีการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่จึงขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาแผน อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่จะกำหนดเพิ่มในระหว่างการใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัด อบต./กรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาโหมได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยพิจารณาและคาดคะเนว่าในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้แผนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงานอื่นทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการคุมการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งที่จะกำหนดเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงนี้สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งในการกำหนดเพิ่มใหม่ครั้งนี้ได้ต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ลักษณะงานที่ต้องการปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ชื่อ ตำแหน่ง สายงานระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่และเหตุผลความจำเป็นอื่นๆ

ประธานกรรมการ

เชิญคณะกรรมการทุกท่าน

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพ
๔. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี

หัวหน้าสำนักปลัด/
กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของสำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ เช่น ช่วยวางแผนและติดตามงาน การติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและ งานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกลาโหมยังขาดตำแหน่งนี้ รายละเอียดเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ ตามแนบท้ายเอกสาร จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุม

เห็นชอบ

/ผอ.กองคลัง

ผอ.กองคลัง/กรรมการ

ในส่วนของกองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ครงงาน เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งมีความซับซ้อนและเพิ่มมากขึ้น และเป็นลักษณะงานต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีความถูกต้องและรวดเร็ว และรายงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชายังขาดตำแหน่งนี้ รายละเอียดเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ ตามแนบท้ายเอกสาร

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุม

เห็นชอบ

ผอ.กองช่าง/กรรมการ

ในส่วนของกองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ครงงาน เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ เช่น งานด้านธุรการและงานสารบรรณ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อให้สามารถเบิกจ่ายเงินได้ทันตามที่กำหนด และรายงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชายังขาดตำแหน่งนี้ รายละเอียดเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ ตามแนบท้ายเอกสาร

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุม

เห็นชอบ

ปลัด อบต./กรรมการ

ในฐานะที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง ครงงาน เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ เช่น งานช่วยเหลือด้านงานสุขาภิบาลชุมชน งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ตรวจประเมินแนะนำสถานประกอบการ สถานที่จำหน่ายอาหาร กิจกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและตลาดปลา และรายงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชายังขาดตำแหน่งนี้ รายละเอียดเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ ตามแนบท้ายเอกสาร

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุม

เห็นชอบ

ปลัด อบต./กรรมการ

ในฐานะผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลโดยภาพรวมแล้วเห็นว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เหมาะสมกับภาระหน้าที่แล้ว ไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป

ประธานกรรมการ

เชิญคณะกรรมการทุกท่านเพิ่มเติม แสดงความคิดเห็นกับขอมติที่ประชุมในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

มติที่ประชุม

เห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) นี้ ตามที่ ผู้ช่วยเลขานุการเสนอ

หัวหน้าสำนักปลัด/
กรรมการและเลขานุการ

ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการเป็นรูปเล่มเพื่อเสนอคณะอนุกรรมการฯ
และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาสพิจารณาให้ความเห็นชอบ
และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้ประกาศใช้
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงนี้ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธานฯ
ที่ประชุม

เรื่องอื่นๆ
มีใครจะเสนอเรื่องอื่นในวาระนี้ไหมครับ
ไม่มี

ปิดการประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางนาทีชี๊ะ อาสะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมาน สะอี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาฬิชา/
ประธานคณะกรรมการ

