



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ  
( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ )**

**องค์การบริหารส่วนตำบลกุฉินารายณ์  
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม**

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ	๗
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๙
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๐
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานหรือลูกจ้างของ อบต.	๒๗
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานหรือลูกจ้างของ อบต.	๒๘

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำรับรองของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศโครงการสร้างส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ใหม่
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน

\*\*\*\*\*

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ**  
**อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาสในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) สามารถตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนราธิวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ มีความครบถ้วนและยังทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ และไฟฟ้าภายในครัวเรือนยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ การระบายน้ำไม่สะดวก เนื่องจากไม่มีคูระบายน้ำมาตรฐาน ทำให้มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน

##### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

##### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาให้บริหารสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี, และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย
- ๓.๕ ปัญหาด้านการวางแผนครอบครัว

##### ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาน้ำไม่เพียงพอในการทำนาและเพื่อการเกษตรอื่น ๆ

##### ๕. ปัญหาคุณภาพชีวิตและทศความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งความรู้ข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๓ ขาดการส่งเสริมการพัฒนาของเด็ก

## ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาดินเปรี้ยว
- ๖.๒ คลองตันเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ น้ำในคลอง คลองธรรมชาติ ขาดน้ำ ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค - บริโภคได้ ในฤดูแล้ง

## ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๒ บุคลากรปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๖.๓ ความไม่เข้าใจในระเบียบต่าง ๆ ของผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดคลอง คูคลอง,สร้างสะพาน คสล,คูระบายน้ำ, วางท่อระบายน้ำ, สร้างคูระบายน้ำคสล.
- ๑.๒ โทรศัพท์ภายในบ้าน และสาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและใช้ตามบ้าน

#### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

#### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

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

#### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ขยายเขตประปาภูมิภาค และประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๔.๓ ก่อสร้างทำนบ ปิด-เปิดตามคลองธรรมชาติ

#### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ชุดลอกคลองที่ต้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๓ หน่วยงานดูแลรักษาพัฒนาบริเวณป่าพรุ
- ๖.๔ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

## ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา อื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ การฝึกอบรมในสาขาความรู้ต่าง ๆ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวันของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งสามารถวิเคราะห์เศรษฐกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตร ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข โภค (มาตรา ๑๖ (๔))

## ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

## ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

## ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีการตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

## ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))



## ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๙))

## ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

**ภารกิจทั้ง ๗** ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มใด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒  
 - มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และผังเมือง

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ ตำแหน่ง ๓๙ อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๓ ตำแหน่ง จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา ประกอบกับในปัจจุบัน ก.อบต. และก.อบต.จังหวัดนราธิวาสได้กำหนดประกาศเกี่ยวกับการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรูปแบบตำแหน่งเป็นระบบแห่ง ในการนี้เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อให้เหมาะสมกับหลักเกณฑ์ดังกล่าวต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b></p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๔ งานประสานงานสาธารณสุขภาค</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</p>	<p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b></p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓.กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๔ งานประสานงานสาธารณสุขภาค</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</p>	

<b>๕. ส่วนสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานสาธารณสุข	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานสาธารณสุข	
--	---	--

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

##### องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ ได้กำหนดตำแหน่งดังนี้

- |  |                 |
|--|-----------------|
| (๑) ปลัด อบต.( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง )   | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๒) รองปลัด อบต.( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

##### สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ ได้กำหนดตำแหน่งดังนี้

- |  |                 |
|--|-----------------|
| (๑) หน.สำนักปลัด อบต.( นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น )  | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๒) หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๓) นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ                          | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ                  | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๕) จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง               | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๖) ผู้ช่วยนิติกร                                      | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๗) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                            | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๘) ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                        | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๙) พนักงานขับรถยนต์                                   | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |

##### ๘.๒.๒ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ ได้กำหนดตำแหน่งดังนี้

- |  |                 |
|--|-----------------|
| (๑) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น )     | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๒) หน.ฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๓) นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ                     | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน            | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๕) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน          | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๖) เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน                  | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๗) ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี                  | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๘) ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้                    | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| (๙) คนงานทั่วไป                                  | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

**๘.๒.๓ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดตำแหน่งดังนี้**

(๑) ผอ.กองช่าง ( นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น )	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๒) หน.ฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๓) นายช่างโยธา ปง/ชง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๕) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๖) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**๘.๒.๔ กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ**

**ได้กำหนดตำแหน่งดังนี้**

(๑) ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๒) นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๓) ครู คศ.๑	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๔) ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
(๕) ผู้ช่วย จพง. ธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๖) ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๗) ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**๘.๒.๕ กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ**

**ได้กำหนดตำแหน่งดังนี้**

(๑) ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๒) นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๓) ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(๔) ผช.จพง.ธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต.(นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน
หน.ฝ่ายการเงิน (นักบริหารการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง คัดเลือก ตามคำสั่ง คสช. ๘/๖๐
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างทั่วไป

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองช่าง</b>								
ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ฯ</b>								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างทั่วไป
ผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน . (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๖๓๒,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๖๔๘,๔๘๐	๖๖๔,๙๒๐	๖๘๑,๔๘๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๗๕,๖๘๐	๔๘๙,๐๐๐	๕๐๒,๐๘๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>																		
๓	หน.สนง.ปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๔๒๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๔,๐๔๐	๔๔๗,๔๘๐	๔๖๐,๘๐๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
๔	หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๙,๘๐๐	๓๙๓,๑๒๐	๔๐๖,๒๐๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๓๖,๗๘๐	๓๕๖,๒๒๐	ว่างเดิม
๘	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๒๑๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๗๙,๓๖๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๐,๖๔๐	๓๐๒,๔๐๐	๓๑๔,๖๔๐	





กองสวัสดิการสังคม																	
๓๓	ผอ.สวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																
๓๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๕,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐
๓๖	ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๕,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐
	<b>รวม</b>				๙,๐๘๗,๑๖๐	๓๙	๓๙	๓๙				๓๗๓,๔๔๐	๓๘๐,๘๘๐	๓๘๕,๔๔๐	๙,๔๘๒,๕๐๐	๙,๘๖๓,๓๘๐	๑๐,๒๔๘,๘๒๐
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๘๙๕,๓๔๘	๑,๙๗๑,๕๒๔	๒,๐๔๘,๖๑๒
	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>														๑๑,๓๗๗,๘๔๘	๑๑,๘๓๔,๙๐๔	๑๒,๒๙๗,๔๓๒
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณ														๒๒,๘๘๘	๒๒,๖๖๖	๒๒,๔๘๓
	<b>รายจ่ายประจำปี</b>																

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

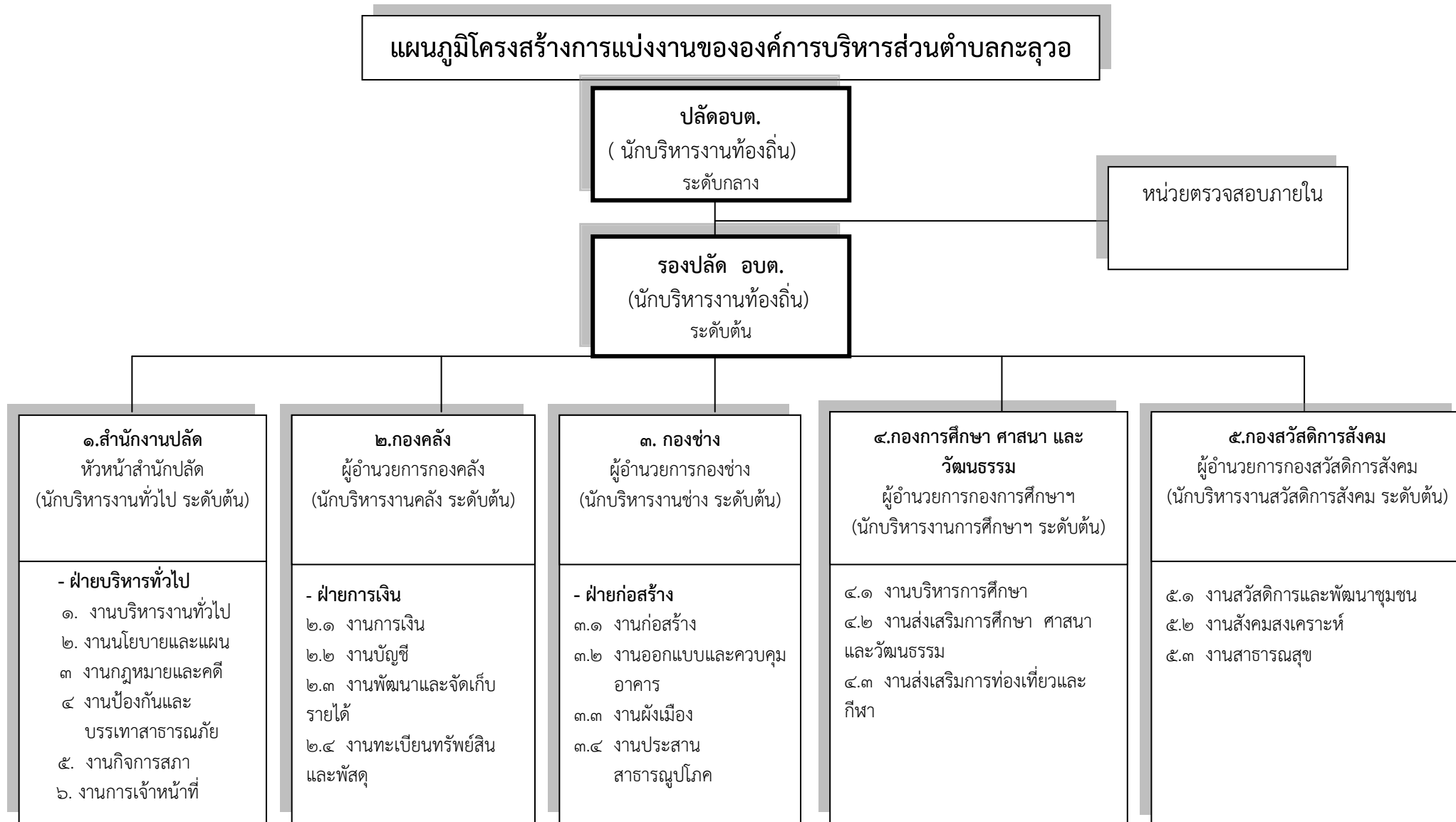
ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๙,๗๒๖,๕๐๐	๕๒,๒๑๒,๘๒๕	๕๔,๘๒๓,๔๖๖

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปัดไปเพิ่ม ๕%

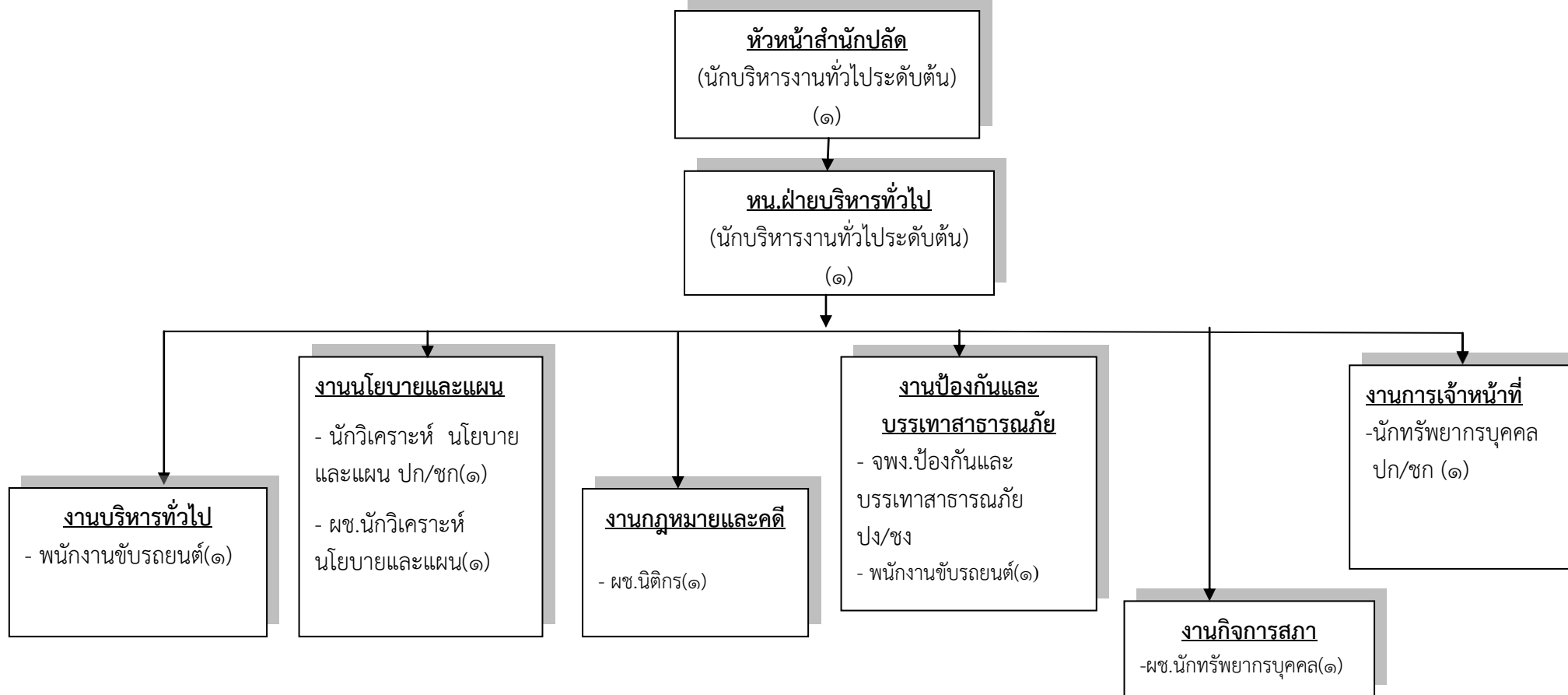
หมายเหตุ

- (๑) รายจ่ายจริง
- (๒) คิดจาก ( เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒ ) + ชั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น
- (๓) คิดจาก ๑ + ๒ ในแต่ละปี
- (๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ที่ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณ ๒๐ หาร ๑๐๐
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖)
- (๗) คิดจาก (๗) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปีคูณด้วย ๑๐๐

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

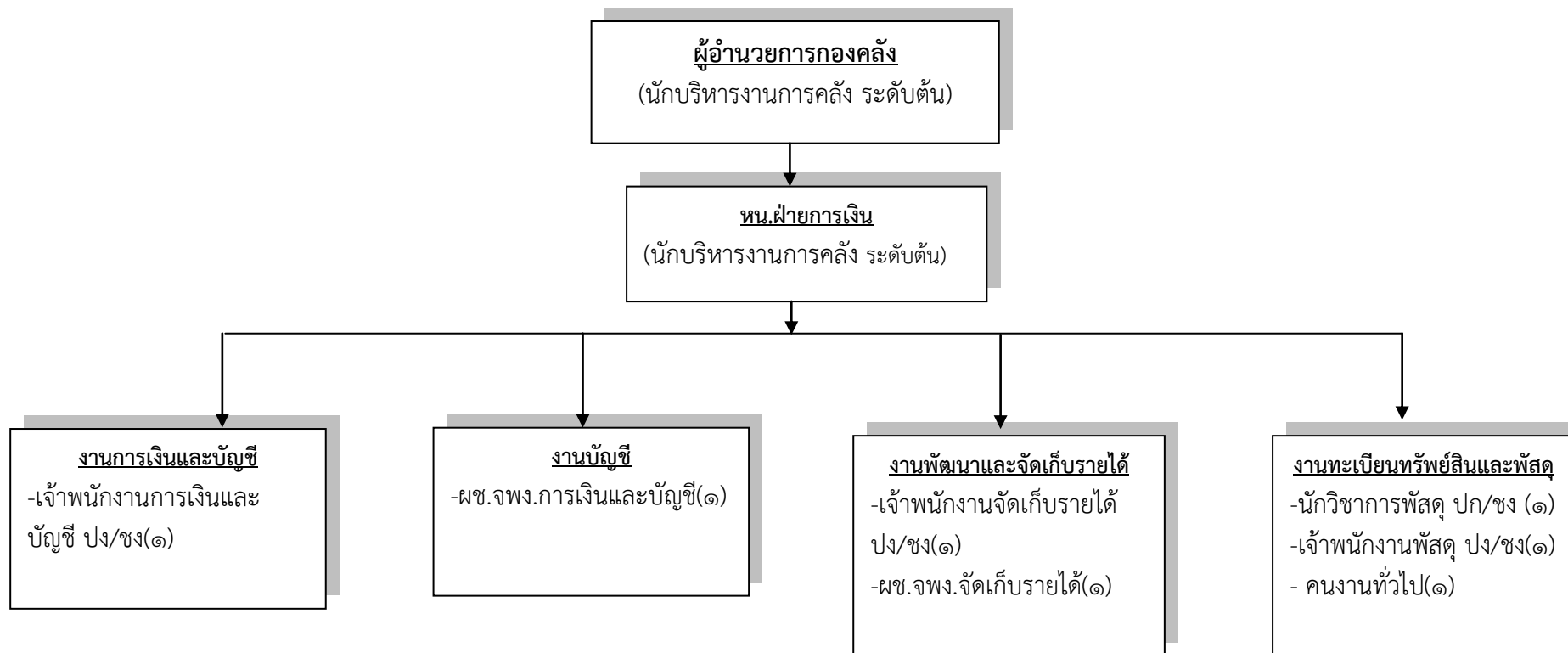


## โครงสร้างของสำนักงานปลัด



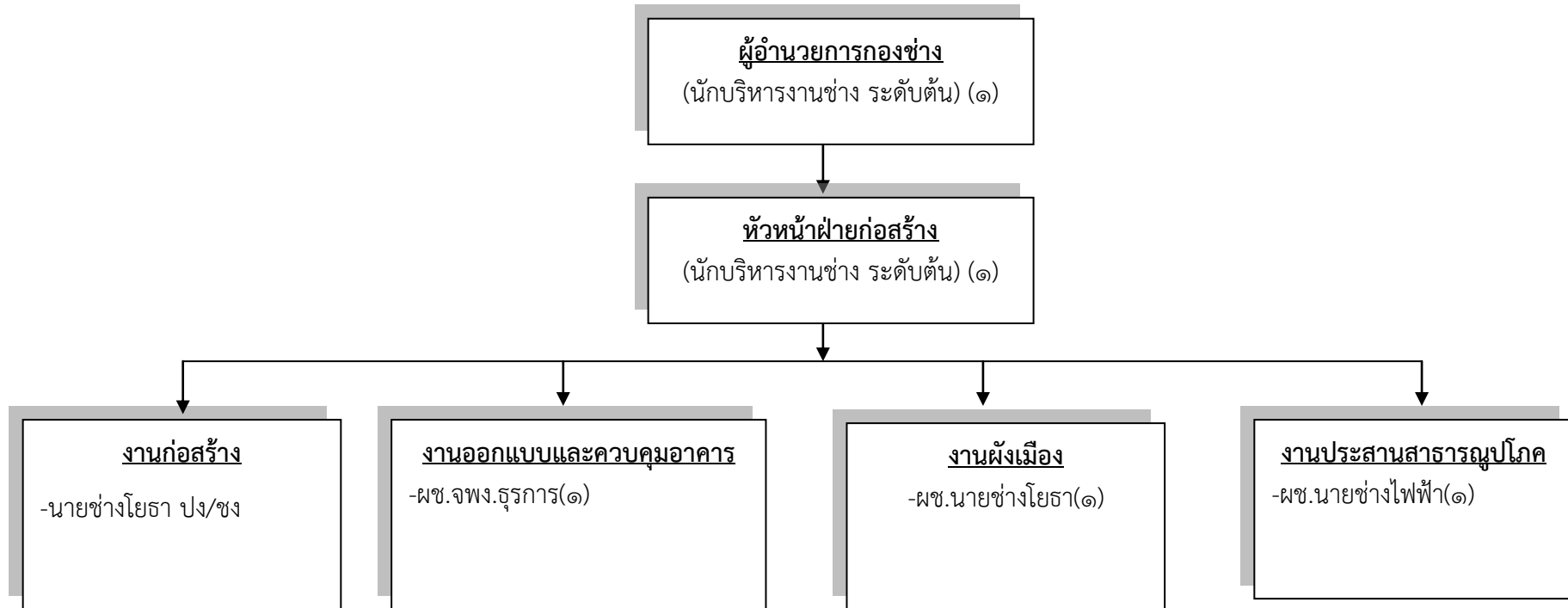
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ตาม ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	๕	-	๙

## โครงสร้างของกองคลัง



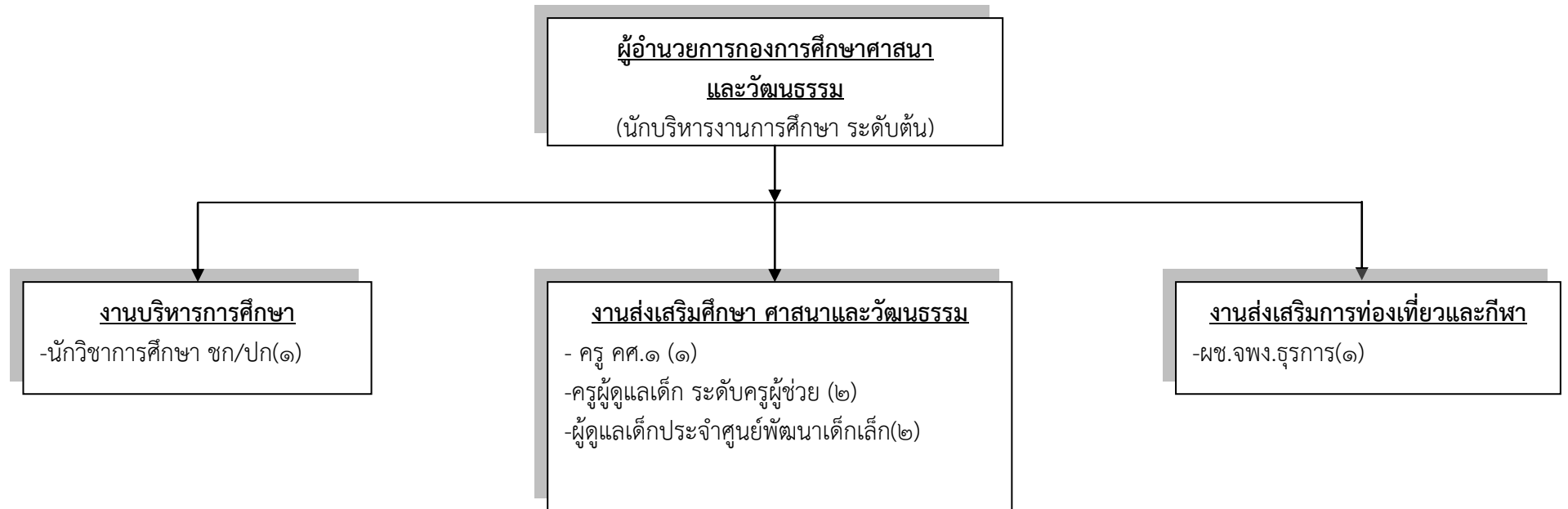
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	๒	๑	๗

โครงสร้างของกองช่าง



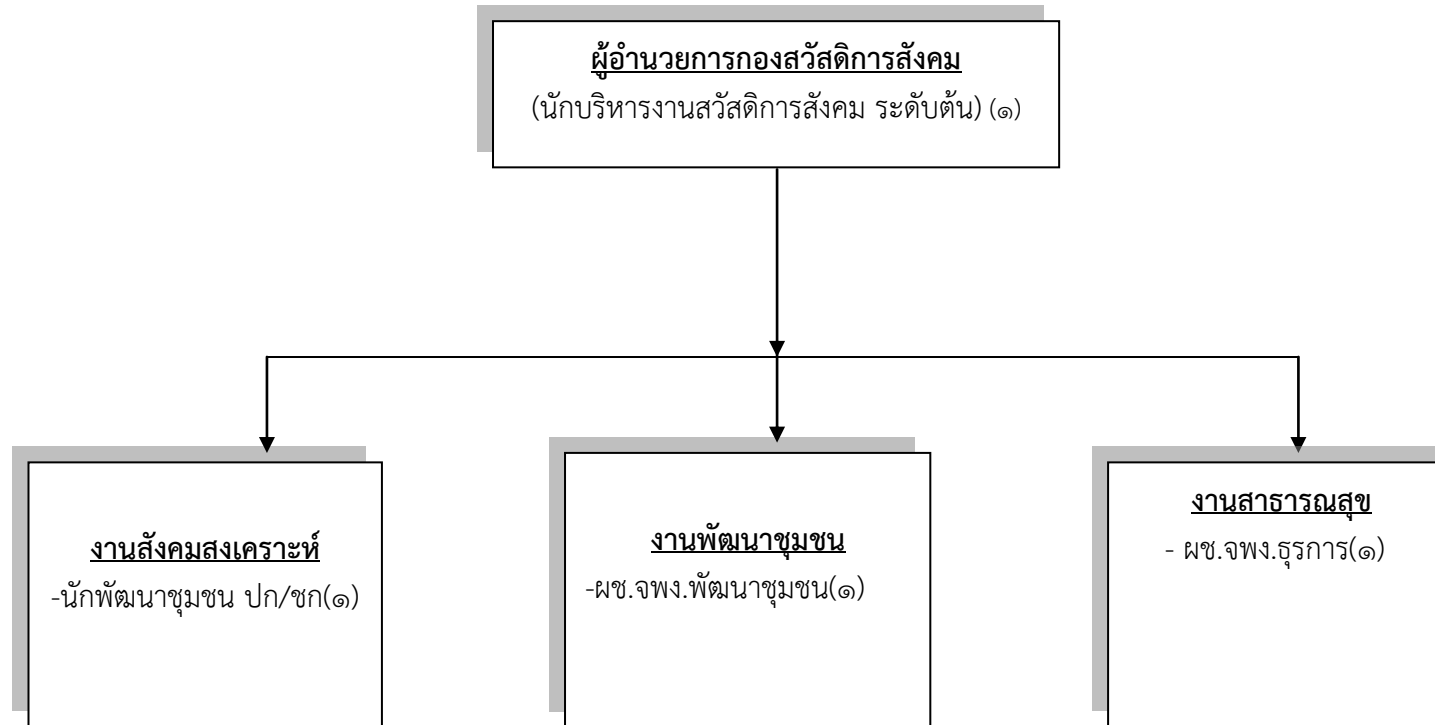
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ตาม ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๕

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ครู ผช.	ครู คศ.๑	ครู คศ ๒	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๑	-	๒	๑	๗

## โครงสร้างส่วนสวัสดิการสังคม



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๕



## ๑๑ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายหรรณ เพ็งโอ	ปริญญาโท	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต)	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๓๔,๙๒๐	
๒	น.ส.ปาวินัย เบนอะสาร	ปริญญาโท	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต)	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๒๔,๓๖๐	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>												
๓	นางชัลมา ปือชา	ปริญญาโท	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๑	หน.สน.ปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๑	หน.สน.ปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๙,๔๘๐	
๔	น.ส. นูรีดาห์ เจอะอามะ	ปริญญาโท	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๕,๖๔๐	
๕	นายรอกีบ ดิทา มาท	ปริญญาโท	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
๖	นางยุ้ยยะ อาแว	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓- ๐๐๑	จนท.วิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๗	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๒๔-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๘	นายมานอญ์ สุยี่	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๑๙,๐๐๐	-	-	
๙	น.ส.นุรฟาตีฮะห์ หะยี่และ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๑๐	นางไอนุง กูมุดอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	-	ผู้ช่วย นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๐๖๔๐	-	-	
๑๑	นายอับดุลกอเดร์ นาลี	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๗,๑๖๐	-	-	
๑๒	นายกูยี่ กูมุดอ	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองคลัง</b>												
๑๓	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๑๔	ว่าง	-	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		ว่าง
๑๕	นางสาวขามิยะดา ดาโวะ	อนุปริญญา	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง	๒๑๒,๒๘๐			
๑๖	นางอรุณี สุวรรณรงค์	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๒๔๓,๘๔๐			
๑๗	นายอนุชา ศรีชัย	ปวส.	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก	๑๓๘,๑๒๐			
๑๘	นางนงลักษณ์ หลงราม	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง	๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง	๒๓๐,๔๐๐			
๑๙	น.ส.สีตรีอภิเษะ เจะเตะ	อนุปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและ บัญชี	-	๑๓๗,๑๒๐	-	-	
๒๐	น.ส.นุรอาซีเกม หะยีเจะหลง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บ รายได้	-	๑๓๐,๒๐๐	-	-	
๒๑	น.ส.ณัฐสุดา หนู สุด	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง</b>												
๒๒	นายมะรอปมา มะ	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐		
๒๓	นายนิอำรัน นีเฮง	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๓๘,๓๒๐	๑๘,๐๐๐		
๒๔	ว่าง	ปวส	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ ชง	๒๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๘๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๒๕	นางสาวชูไฮลา มะมิง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วย จพง.ธุรการ			ผู้ช่วย จพง.ธุรการ		๑๒๓,๑๒๐	-	-	
๒๖	นายมุฮัมมัดสุไฮมิน สาและ	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๒๓,๑๒๐	-	-	
๒๗	นายชุลกีฟลี หะยีแวนาแวน	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๒๓,๑๒๐	-	-	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>กองการศึกษา</b>												
๒๘	-	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๙	น.ส.อรุณี สีแดง	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๒๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๓๒๙,๗๖๐	-	๑๐,๕๖๐	
๓๐	นางสาวมารีนา มะกะจี	ปริญญาตรี	๙๖-๒-๐๑๓๙	ครู	คศ. ๑	๙๖-๒-๐๑๓๙	ครู	คศ. ๑	๒๓๔,๑๒๐	-	-	
๓๑	นางสาวตอยีบ๊ะ มะเส็ง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วย จพง.ธุรการ			ผู้ช่วย จพง.ธุรการ		๑๓๗,๑๖๐	-	-	
๓๒	นางสาวลามี สาและ	ปริญญาตรี	๙๖-๒-๐๒๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู. ผช.	๙๖-๒-๐๒๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู. ผช.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	
๓๓	นางสาวซารีนี อาแว	ปริญญาตรี	๙๖-๒-๐๒๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู. ผช.	๙๖-๒-๐๒๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู. ผช.	๑๒๘,๑๖๐	-	-	
๓๔	นางเจ๊ะอาซิมะ มะเย็ง	ม.๖		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๕๐,๙๖๐	-	-	
๓๕	นางสาวอลิษา เล็งฮะ	อนุปริญญา ตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้าง ทั่วไป
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>												
๓๖	นางนรรัตน์ สีแหม	ปริญญาโท	๒๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	-	๒๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๗	นางสาววนิดา บุญชู	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๗๑,๒๐๐	-	-	
๓๘	นายรุติน สะตาปอ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน			ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน		๑๔๕,๐๘๐	-	-	
๓๙	นายมาหะมะซัมีรี ดาโอะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๔๕,๐๘๐	-	-	



### ๑๓ ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ ได้ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

#### ๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้ มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

##### ๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมแก่การเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงให้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

##### ๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึ่งประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

### ๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มี

#### ข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

### ๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถ ปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

### ๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคมและจิตใจ พฤติกรรม การพัฒนากลุ่มและสังคมและรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษา ระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบ งานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

#### ๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณพระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ยึดถือปฏิบัติ คุณธรรม ที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

**ประการแรก** คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

**ประการที่สอง** คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดี นั้น

**ประการที่สาม** คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดี นั้น

**ประการที่สี่** คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

\*\*\*\*\*