

องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะ จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๑๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปัตตานี

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะ

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ที่ประชุม -

รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะ (แผนปัจจุบัน) ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

นางสุขณี ตือเร๊ะ ตามที่ผมนได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ประธานกรรมการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน

๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะวะจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไปนั้น ดังนั้น จึงขอให้ทางผู้ช่วยเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดอัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

นางสาวคอรี่เยะ วามิง เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลังตามแผน
ผู้ช่วยเลขานุการ อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๓
ส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ สำนักงานปลัด

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๒. กรอบอัตรากำลัง ๓๒ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๗	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	๑๔	อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	๓	อัตรา
๒) ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	-	อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	๒	อัตรา
๓) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	-	อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	-	อัตรา
๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๖	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	๖	อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	-	อัตรา
๕) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๗	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน	๖	อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน	๑	อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๗

นางสุขณี ตือเระ จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ประธานกรรมการ คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ

ที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

นางสุขณี ตือเระ ในแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ประธานกรรมการฯ ดิฉันขอมอบหมายให้ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นผู้ชี้แจง เชิญคะ

นายประศิษ ขวัญแก้ว ผมในฐานะ หัวหน้าสำนักปลัด ขอแจ้งแนวทางการจัดทำแผน
กรรมการและเลขาธิการ อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐
ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์
อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วยระยะ ๓ ปี
ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม
พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-
๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ
ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความ
เหมาะสม เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตาม
หนังสือสั่งการได้เลยนะคะ)

๒. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่ง
พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด
จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการ
ได้เลยนะคะ)

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้
ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรม
กำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำ
ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัส
ส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒
ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้า
สู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้
เลยนะคะ)

๕. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่ง
การที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้เลยนะคะ)

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้เลยนะครับ)

๗. อัตราเงินประจำตำแหน่ง การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้เลยนะครับ)

๘. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาแล้วประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้เลยนะครับ)

๙. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้เลยนะครับ)

๑๐. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้เลยนะครับ)

๑๑. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้เลยนะครับ)

๑๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นหรือต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยให้ระบุมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใด ให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่...

๑๓. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รายละเอียดคณะกรรมการสามารถดูตามหนังสือสั่งการได้เลยนะครับ)

๑๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

นายประคิช ขวัญแก้ว ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประธานกรรมการ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็น
อย่างไรครับ

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการปฏิบัติตาม
หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่
๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยเคร่งครัด

ข้อมูลทั่วไปและสภาพปัญหาของพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

นางสุขณี ตือเระ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลกระหวะ ขอเชิญกรรมการที่รับผิดชอบ
ประธานกรรมการ ข้อมูลภาพรวมได้ให้ข้อมูล ค่ะ

นายประคิช ขวัญแก้ว ข้อมูลทั่วไปของตำบลกระหวะ ตั้งอยู่ในเขตตำบลกระหวะ อำเภอมายอ จังหวัด
กรรมการและเลขานุการ ปัตตานีตำบลกระหวะ เป็นหมู่บ้านที่อยู่ติดริมทะเลมีลำคลองไหลผ่าน ๖ สาย

ชาวบ้านทั่วไปจึงเรียกว่า "บาง"ชาวบ้านใช้การคมนาคมทางเรือในการสัญจรไปมา
ระหว่างหมู่บ้านในบริเวณนี้มีริมคลองที่ติดกับเนินเขาจำนวน ๒ แห่งซึ่งชาวบ้านแถบ
นั้นเรียกว่า "ควนเขา"ในบริเวณนี้มักจะเป็นที่อยู่ของควั่นควั่นและหมู่บ้านเป็นจำนวน
มากและต่อมาชาวบ้านจะพากันมาเอาชีค่างควั่นไปทำปุ๋ย เมื่อมีคนถามกันว่าเอาชี
ค่างควั่นมาจากไหนชาวบ้านมักตอบว่า เอามาจากควนเขา ต่อมาไม่นานก็มีการ
คัดเลือกกำนันผู้ใหญ่บ้านที่อยู่ในหมู่บ้านนี้ได้รับเลือกตั้งเป็นกำนันคนแรกชาวบ้าน
เลยเอาชื่อหมู่บ้านที่กำนันอยู่มาตั้งเป็นชื่อตำบล และได้ใช้ชื่อว่าตำบลกระหวะจน
มาถึงปัจจุบัน

“กระหวะ” แยกมาจาก ๒ คำ คือ คำว่า “บาง” หมายถึง ลำคลอง และ “เขา”
หมายถึง ภูเขา ดังนั้นเมื่อเอาสองคำมารวมกันก็เป็น กระหวะ ซึ่งหมายถึง
ลำคลองที่มีภูเขาเป็นชื่อของตำบลหนึ่งในอำเภอมายอ ปัจจุบัน

นางสุขณี ตือเระ กรณีนี้ดิฉันขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านที่เกี่ยวข้องได้สรุปสภาพ
ประธานกรรมการ ปัญหาของพื้นที่ของตำบลกระหวะ เพิ่มเติม ค่ะ

นางสาวรอฆาเยาะ แสมงยี เรียนท่านประธานและคณะกรรมการ ดิฉันขอสรุปโดยรวมในสภาพปัญหาและ
กรรมการ ความต้องการของประชาชน ดังนี้
ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตำบลกระหวะ มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๔๘๘ คน แยกเป็น
ชาย ๑,๖๘๘ คน หญิง ๑,๗๙๙ คน ประชากรในตำบลกระหวะ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๑. การคมนาคมภายในหมู่บ้าน

- สภาพถนนบางสายในเขตอบต. มีสภาพชำรุด เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี และได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา ระหว่างอำเภอ – ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างขยายปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมาระหว่าง อำเภอ – ตำบล – หมู่บ้าน และชาวบ้านสามารถขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรไปจำหน่ายได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำน้ำยังไม่ทั่วถึง และต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันเกิน บางแห่งท่อระบายน้ำลึกเกินไป ขนาดท่อระบายน้ำไม่เท่ากันและไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมไม่สามารถระบายน้ำได้บางพื้นที่ ทำให้เกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมและท่อน้ำให้ได้มาตรฐานเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้มีการวางท่อต่อเนื่องพร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาชาวบ้านกระหะขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค แหล่งน้ำในการบริโภคไม่ได้มาตรฐาน ประปาไม่สามารถใช้การได้ ที่ขุดเจาะบาดาล น้ำประปาไม่ใสสะอาด

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ออกแบบประปาให้ได้มาตรฐาน หาผู้ประกอบการที่ความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการก่อสร้างประปาและการตรวจสอบสภาพแหล่งน้ำที่ใสสะอาดจุดเจาะและก่อสร้างประปาขนาดใหญ่และชาวบ้านสามารถอุปโภค/บริโภคได้

๑.๔ ปัญหาไฟฟ้า

- ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชนยังไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาในเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอก ซอก ซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ และขาดการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ

-ประชาชนมีรายได้น้อย และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไข

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ ด้านการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ในครัวเรือน เพื่อที่จะทราบถึงปัญหาในการใช้จ่ายในแต่ละวัน และเพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ถูก และการมีรายได้น้อย ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ในชุมชนไปสู่ตลาดข้างนอก

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๓.๒ ปัญหาแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๓.๓ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอและล่าช้า

๓.๔ ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ พื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด และอบรมให้ผู้ปกครองให้ทราบเกี่ยวกับโทษของยาเสพติดและยาเสพติดมีโทษอย่างไร
- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้ทำกิจกรรมร่วมกัน
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขต อบต.
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม แะกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ควรหาแหล่งน้ำ หรือขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชตามแหล่งน้ำให้มีสภาพพร้อมใช้งานได้ สำหรับทางการเกษตร หรือซื้อเครื่องสูบน้ำขนาดใหญ่สำหรับสูบน้ำในคลองชลประทานไว้ใช้เพื่อการเกษตรของ ชาวบ้านในตำบล
- การก่อสร้างประปา ควรสำรวจแหล่งน้ำที่จะเจาะบ่อบาดาลใช้ก่อสร้างประปาว่าที่ตรงไหนที่มีต้นน้ำที่ สะอาดและสามารถขุดเจาะขึ้นมาแล้วน้ำจะสะอาดสามารถให้ประชาชนบริโภคน้ำสะอาดและหาผู้รับเหมาที่มี ความรู้โดยตรงกับการก่อสร้างประปา

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ปัญหาจากเหตุนกหวัด หรือเหตุน้ำท่วม
- หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ควรส่งเสริมให้ความรู้ ให้ผู้นำชุมชน อสม. และพนักงานอบต. ในเรื่องสาธารณสุข โรคติดต่อ และเกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อที่ผู้นำหมู่บ้าน อสม. และพนักงานอบต.ช่วยประชาสัมพันธ์ และช่วย แนะนำ ให้ประชาชนในตำบลได้รับการบริการด้านสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง และห่างไกลโรคติดต่อ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๖.๑ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง ประชาชนยัง ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการ อบต.

๖.๒ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยัง ไม่เข้าใจในการที่ต้องการเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา

๖.๓ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูล ฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะคูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

๖.๔ ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไข

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย และทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี และออกประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษีในเวทีต่าง ๆ ของอบต.

ที่จัดขึ้นในตำบลกระหวะ

- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- ปัญหาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาการทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไข

- ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้ทราบอย่างให้ทั่วถึง
- ควรมีสถานที่รับเลี้ยงเด็ก ที่สะอาด และผู้ดูแลเด็กมีความรักเด็ก และอยากดูแลเด็กจริง ๆ จะทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีปัญหา
- ควรส่งเสริมให้เยาวชนในตำบลเรียนสูง ๆ อย่างน้อยจบปริญญาตรีเมื่อที่อนาคตข้างหน้าจะได้มีงานทำที่ดี ๆ
- ควรส่งเสริมให้อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่กำลังจะสูญหายไปจากท้องถิ่น ให้คนที่มีความรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาออกมาสอนให้คนรุ่นหลังได้สืบทอดต่อไปเพื่อที่จะได้ไม่สูญหายจากท้องถิ่นของชุมชนขอตำบล

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขาดงบประมาณในการดูแลรักษาส่วนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพประจำชุมชน
- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะ และการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ
- ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไข

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขต อบต.
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ คัดแยกขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นางสุขณี ดือเร๊ะ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

นางสุขณี ตือเระ	<p>ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖</p>
ประธานกรรมการ	<p>และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ และนโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และนโยบายของฝ่ายบริหาร จึงขอให้ผู้รับผิดชอบได้ชี้แจงคะ</p>

นายประคิษ ขวัญแก้ว เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ กระผมขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับ กรรมการและเลขานุการ ภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
 - การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
 - การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
 - การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
 - การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
 - การจัดวางระบบผังเมืองรวม
 - การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
 - การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
 - การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
 - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
 - การจัดสวัสดิการ
 - การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิการสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - การส่งเสริมด้านการศึกษา
 - การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
 - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
 - การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
 - ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันพัฒนา/ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังหล่อหลอมให้เด็กสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัยจากยาเสพติด
 - ด้านการค้นหาสำรวจ ค้นหา คัดกรอง โดยใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การสังเกต ซักถาม ฯลฯ และแบ่งกลุ่มเพื่อหามาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดที่เหมาะสม
 - ด้านการรักษาให้โอกาสเมื่อเด็กพลังพลาดเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด หรือมีแนวโน้มเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยการปรับความคิด/พฤติกรรม สร้างค่านิยมใหม่ ดูแลช่วยเหลือติดตามอย่างใกล้ชิด
 - ด้านการเฝ้าระวังสอดส่อง เฝ้าระวัง เป็นหูเป็นตา ร่วมมือกันระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีกิจกรรมที่เข้ามาหนุนเสริม
 - ด้านการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร /การขับเคลื่อนกลไกคณะกรรมการ คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง /การจัดทำแผนงาน งบประมาณ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา
- ๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
 - พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมการพัฒนาสังคมและการสังคมสงเคราะห์
 - คุ้มครอง ส่งเสริมสิทธิ และให้บริการสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมาย
 - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการและการพัฒนาสังคมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 - จัดกิจกรรมตามโครงการพิเศษเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือสังคมได้

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

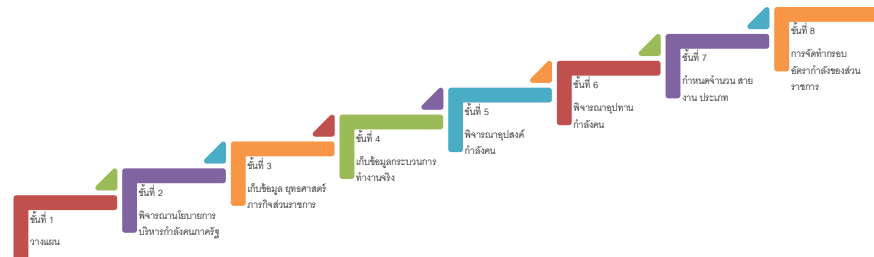
นางอุษณี ตือเระ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคน และการ
ยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

นางอุษณี ตือเระ ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังคนที่มี
ประธานกรรมการ อยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนหรือความต้องการ
ยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการคะ

นายประศิษ ขวัญแก้ว เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะหวะ ยึด กรรมการและเลขานุการ หลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วน ราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลกระหะหวะยึดหลักบันได ๘ ขั้น ดังนี้



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะหวะแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ พิจารณา กรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะหวะ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑ ปลัด อบต.ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะหวะ ประธานคณะกรรมการ
- ๒ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
- ๓ หัวหน้าสำนักปลัด เลขานุการคณะกรรมการ
- ๔ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะหวะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกระหะหวะ
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริหารกิจการกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน
๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะหวะ โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงาน จ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึง โครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การ บริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ จัดทำตามประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลง วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มี การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัย ด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตาม ความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ ดังนี้

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๗ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน และการแก้ไขปัญหาความยากจน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว”

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี”

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข”

เป้าประสงค์

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

๒) ปรับปรุงพัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) ประชาชนในเขต อบต.เข้มแข็ง มีอาชีพและรายได้สามารถช่วยเหลือตนเองได้

- ๔) การพัฒนาการบริหารงาน การเมือง การบริหาร มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕) ปรับปรุงการบริการประชาชน ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ฉับไว ถูกต้อง
- ๖) ถนน คู คลอง สภาพแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการดูแล สะอาด

ตัวชี้วัด

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐
- ๒) ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐
- ๓) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๔) การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ร้อยละ ๖๐
- ๕) การบริการมีความรวดเร็ว ฉับไว ถูกต้อง ทันเวลา
- ๖) ถนน คู คลอง สภาพแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล สะอาด และร่มรื่น

คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน และการแก้ไข ปัญหาความยากจน”

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชาชนใน
ท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตร ปศุสัตว์ ตาม
แนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่สู่นิคมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และส่งเสริมการตลาดสินค้า OTOP

กลยุทธ์ที่ ๑.๗ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้
ด้านการจัดการและการตลาด

กลยุทธ์ที่ ๑.๘ พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาสร้างมูลค่า
ทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ”

กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบทุก
ระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่สอดคล้องตามความ

ต้องการของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทสถานศึกษา ศาสนสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ได้มีส่วนร่วมในด้านการแสดงออกด้านความคิด และมีนิสัยรักในการเรียน

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๗ ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน ศาสนพิธีต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๘ ส่งเสริม บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว

กลยุทธ์ที่ ๒.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑๑ ควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ตลอดถึงการบำบัดฟื้นฟูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๒.๑๒ ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑๓ ส่งเสริมการสร้างสุขภาพตามวิถีชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว”

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และกิจกรรมนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี”

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนา ปรับปรุง จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ และพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ พัฒนา ปรับปรุง ระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ พัฒนาและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔.๕ ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ก่อสร้าง บุกเบิก บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ ระบบชลประทานขนาดเล็ก และทำเทียบเรือ

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ พัฒนาปรับปรุงระบบจราจรและการขนส่ง

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และระบบประปา

กลยุทธ์ที่ ๕.๕ จัดทำผังเมืองและผังตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

กลยุทธ์ที่ ๖.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

กลยุทธ์ที่ ๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

กลยุทธ์ที่ ๗.๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๗.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสันติสุข

กลยุทธ์ที่ ๗.๓ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนได้รับบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ด้านการศึกษา วัฒนธรรม และประเพณี ต้องมีการส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมต่าง ๆ ให้คงอยู่ต่อไป และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อให้มีอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประชาชนต้องมีความสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ได้รับการสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง

ด้านการกีฬาและนันทนาการ ประชาชนมีการเสริมสร้างสุขภาพและสมรรถภาพที่ดี ปลูกฝังความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา เกิดความรักความสามัคคีในชุมชน

ด้านสังคมและสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ประชาชนต้องมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้

ด้านการเมือง การบริหาร มีการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการบริหารโดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลกระหวะ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วน ราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบล มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลและราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

- ๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒ งานนโยบายและแผน
- ๓ งานนิติการ
- ๔ งานสวัสดิการสังคม
- ๕ งานการศึกษา ศาสนา และสิ่งแวดล้อม
- ๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

นางสาวรอฆาเยาะ แสมงยี กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - **ผู้อำนวยการกองคลัง** จ่ายเงินทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง

การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดลองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- ๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

นางอุษณี ดือเร๊ะ กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน

รก.ผอ.กช.

วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ ภาควิชาทดสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

- ๑ งานก่อสร้าง
- ๒ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓ งานผังเมือง
- ๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน

กองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

นายประศิข ขวัญแก้ว บัณฑิตชั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง องค์การบริหารส่วนตำบลกรรมกรและเลขานุการ กระหะได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ รวบรวมข้อมูลพิจารณา ประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการ ควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บัณฑิตชั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ มีภารกิจด้านการศึกษา และด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

บัณฑิตชั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ ไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

บัณฑิตชั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล:** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๑ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มบริหารงานคลัง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้ง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานในส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด โดยใน ส่วนของสำนักงานปลัด อยู่ในงาน สวัสดิการและพัฒนาชุมชน

<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักงานปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>
<p>๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้อง กับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองช่างและสำนักงานปลัด</p>
<p>๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ฝ่าย การศึกษา และวัฒนธรรม</p>
<p>๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติงานของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มี</p>

<p>พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง</p>
---	--

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ
จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<p>ภารกิจหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๓. การป้องกันและปรับปรุงสภาพแวดล้อม และปัญหามลพิษ ๔. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ๕. การส่งเสริมการศึกษา และสวัสดิการสังคม ๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข ๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. การพัฒนาการเมืองการบริหาร ๙. การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน ๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นสมควร 	<p>- ทุกส่วนราชการ</p>
<p>ภารกิจรอง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๒. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมประกอบอาชีพของราษฎร ๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล ๑๐. ส่งเสริมด้านกีฬา 	<p>- ทุกส่วนราชการ</p>

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล และพื้นที่ใกล้เคียง องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ องค์การบริหารส่วนตำบล. ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ องค์การบริหารส่วนตำบล.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์การบริหารส่วนตำบล. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการภายใต้อำนาจที่กำหนดไว้ตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานกิจการสภา- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารการศึกษา- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม- งานนันทนาการ ๑.๔ งานสวัสดิการศึกษา <ul style="list-style-type: none">- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน- งานสังคมสงเคราะห์- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๕ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานกิจการสภา- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารการศึกษา- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม- งานนันทนาการ ๑.๔ งานสวัสดิการศึกษา <ul style="list-style-type: none">- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน- งานสังคมสงเคราะห์- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๕ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินบัญชีและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - ทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินบัญชีและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - ทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา - งานระบายน้ำ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา - งานระบายน้ำ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เงินอุดหนุนจาก สอ. เงินอุดหนุนจาก สอ.
<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>								
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก สอ.
๑๓. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔) ๑๙. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๒๐. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ๒๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ๒๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) ๒๕. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๒๖. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๒๙. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	

นางสุชนี ตือเร๊ะ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น และมีคณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่คะ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ด้านงบประมาณและการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

นางสุชนี ตือเร๊ะ
ประธานกรรมการ

ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ค่ะ

นายประศิษ ขวัญแก้ว
เลขานุการ

เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่ายกรรมการ/
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ ๗๑,๑๐๒,๑๗๓ บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ
๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณ และ
สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย
ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ร่าง
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖๙,๒๓๒,๔๖๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณ
การเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณ
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๗๒,๖๙๔,๐๘๓

$$\text{บาท} = (๖๙,๒๓๒,๔๖๐ \times ๕\%) + ๓,๔๖๑,๖๒๓ = ๗๒,๖๙๔,๐๘๓$$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณ
การเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณ
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗๖,๓๒๘,๗๘๗ บาท = $(๗๒,๖๙๔,๐๘๓ \times ๕\%) + ๓,๖๓๔,๗๐๔ = ๗๖,๓๒๘,๗๘๗$

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็น
เงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น
การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

- การค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๑๓,๔๔๒,๒๐๘ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๒,๐๑๖,๓๓๑ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๕,๔๕๘,๕๓๙ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๑.๒๗ %

- การใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คิดดังนี้
 ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๑๓,๘๓๑,๑๒๘ บาท
 งบประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๒,๐๗๔,๖๖๙ บาท
 รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๕,๙๐๕,๗๙๗ บาท
 คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๐.๘๔ %
- การใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดดังนี้
 ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๑๔,๒๐๘,๑๐๘ บาท
 งบประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๒,๑๓๑,๒๑๖ บาท
 รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๖,๓๓๙,๓๒๔ บาท
 คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๐.๓๙%

นางสุชนี ตือเระ
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุใน
 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

นางสาวรอมมาเยาะ แสงมยี่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงาน
 กรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูน
 ความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี
 ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา
 นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละ
 ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว
 องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตาม
 นโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐
 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่
 เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ
 หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน
 และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างใน
 การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่
 ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอ
 ว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความ
 ต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อ
 เปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ มุ่งเน้นให้
 ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้า
 ของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิด

โอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์
เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบล
กระหะจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร
๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้าน
ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill
Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด ทั้งนี้ในการพัฒนา
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ ตามแนวทางข้างต้นนั้น
กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ
การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการ
พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การ
พัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ
เล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัด
นั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ใน
การพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง
ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึง
ประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ
ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลกระหะได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
ในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะ
สะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร
ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินับถือ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

นางอุษณี ตือเระ ประธานกรรมการ

จากข้อมูลที่ร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามหนังสือสั่งการ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ องค์กรบริหารส่วนตำบลกระหวะจะต้องดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ใบลงชื่อเข้าร่วมประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสุชนิ ดือเร๊ะ	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวรอฆาเยาะ แสมงยี	กรรมการ		
๓	นายประศิษ ขวัญแก้ว	กรรมการและเลขานุการ		
๔	นางสาวคอรี่เยาะ วามิง	ผู้ช่วยเลขานุการ		