



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การจัดคนเข้าสู่ตำแหน่ง ตามบัญชีจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งให้ถูกต้องตามระเบียบ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ



สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๘ |
| ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๒ |
| ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๔ |
| ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง | ๒๐ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๒๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๒๑ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๕ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๙ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๕ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๔๒ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรมจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล | ๔๓ |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. ก.อบต.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิด ความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนด กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบใน การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ การกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. และ รองปลัด อบต.

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนด เป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนด สายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การ โอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้ พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหาร ด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบฎีกา การเบิกจ่าย การบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานของแต่ละกอง ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)”

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิ การศึกษาทางนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักงานปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในตอนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของหน่วยงาน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตอ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตอ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตอ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตอ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตอ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตอ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไป ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตอ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด

วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจชุมชนพอเพียง”

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.นาเดื่อทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๕. ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.นาเดื่อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศ การฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.นาเดื่อ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้เข้ารับการฝึกอบรม
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ และปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต Wifi ภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

๑. หน่วยงานตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากตัวเมืองทำให้ไม่ค่อยมีคนสนใจโอน(ย้าย)เข้ามาทำงาน
๒. อนาคตเมื่อ มีพื้นที่ในความรับผิดชอบและมีจำนวนประชากรมาก ประกอบกับไม่มีผู้มาบรรจุ เขาทำงาน จึงเป็นเหตุทำให้การเจ้าหน้าที่หลายรายต้องรักษาการในตำแหน่งอื่นไปพร้อมกันทำให้การศึกษาเรียนรู้ งาน และศึกษาระเบียบ หนังสือสั่งการ ไม่ละเอียดรอบคอบ ทำให้เสี่ยงต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตาม วัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิง เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้ วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำ เป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตลบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ องค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ก. สภาพปัญหาของพื้นที่ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๒) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๓) ปัญหาการโทรคมนาคม การสื่อสาร ภายในหมู่บ้าน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๑) ผลิตผลคุณภาพต่ำ และผลผลิตราคาตกต่ำ
- ๒) ปัญหาการว่างงาน
- ๓) ปัญหาขาดตลาดรองรับสินค้า หักถถกรรมและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๕) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๑) ปัญหาไข้เลือดออก
- ๒) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔) ปัญหาการระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า

๕) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๑) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๒) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑) ปัญหาด้านการศึกษา

๒) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๓) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔) ปัญหาการขาดแหล่งออกกำลังกาย และนันทนาการของชุมชน

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๑) ปัญหาไฟป่าและการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า

๒) ปัญหาขยะมูลฝอย

๓) ปัญหาการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน

๔) คลองน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมการระบายน้ำ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วม

๒) ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๓) ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร

๔) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ ไม่ครบถ้วนและไม่เป็นธรรม

๕) ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

ข. ความต้องการของประชาชน แยกตามความต้องการดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนน คสล.

๒) ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๓) ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ ,รางระบายน้ำ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๔) กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๕) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชตามห้วยหนอง คลอง บึง
- ๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓) ให้มีแหล่งน้ำเพียงพอในการอุปโภค-บริโภค

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้ แหล่งน้ำเพื่อและทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ
- ๒) ให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) ให้มีระบบน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
- ๔) รณรงค์ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในคลอง
- ๕) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) ต้องการมีส่วนร่วมในสังคมมากยิ่งขึ้น โดยให้โอกาสทางสังคมทุกด้านมากกว่าที่เป็นอยู่
- ๒) ต้องการความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง,ปกครอง การบริหาร ตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปีละครั้ง
- ๔) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๕) ให้มีการจัดเก็บรายได้ครบถ้วน มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- ๖) ให้มีการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา

และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตาม ภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๑. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

“ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจชุมชนพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากันเมืองน่าอยู่
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและสนองตอบความต้องการของประชาชน

๓. เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมทางบกและสาธารณูปโภคมีความสะดวกและเพียงพอทุกหมู่บ้าน
๒. ประชาชนมีสถานศึกษาระดับก่อนวัยเรียน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ
๓. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. สร้างชุมชนเข้มแข็งปลอดภัยเสถียร และอบายมุข

๕. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งพาตนเองได้
๖. พัฒนาการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
๗. ประชาชนตระหนักถึงการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๘. ประชาชนมีแหล่งท่องเที่ยวและนันทนาการรวมทั้งสร้างรายได้
๙. สรรหาเทคโนโลยีทุกด้านเพื่อให้ประชาชนพึงพอใจ รวมทั้งนำมาใช้การพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยขึ้น
๑๐. สร้างศักยภาพด้านการเงิน การคลังตลอดจนการบริหารจัดการ การสร้างฐานรายได้ให้มากขึ้น

๔. ตัวชี้วัด

๑. ด้านเม็ดเงิน่าอยู่

เชิงปริมาณ : ปีละ ๒๐ โครงการ

เชิงคุณภาพ : ร้อยละของจำนวนโครงการที่ดำเนินการเพิ่มขึ้น

๒. ด้านทรัพยากรมนุษย์

เชิงปริมาณ : ปีละ ๒๕ โครงการ

เชิงคุณภาพ : ร้อยละของจำนวนโครงการที่ดำเนินการเพิ่มขึ้น

๓. ด้านการท่องเที่ยว

เชิงปริมาณ : ปีละ ๒ - ๕ โครงการ

เชิงคุณภาพ : ร้อยละของจำนวนโครงการที่ดำเนินการเพิ่มขึ้น

๔. ด้านเกษตรและอุตสาหกรรม

เชิงปริมาณ : ปีละ ๒ - ๕ โครงการ

เชิงคุณภาพ : ร้อยละของจำนวนโครงการที่ดำเนินการเพิ่มขึ้น

๕. ด้านการปฏิบัติงานและสนองความต้องการของประชาชน

เชิงปริมาณ : ปีละ ๑๕ โครงการ

เชิงคุณภาพ : ร้อยละของจำนวนโครงการที่ดำเนินการเพิ่มขึ้น

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านเม็ดเงิน่าอยู่ ดำเนินการปีละ ๒๐ โครงการ ภายใน ๕ ปี จะต้องดำเนินการให้ได้รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ โครงการ
๒. ด้านทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการปีละ ๒๕ โครงการ ภายใน ๕ ปี จะต้องดำเนินการให้ได้รวมทั้งสิ้น ๑๒๕ โครงการ
๓. ด้านการท่องเที่ยว ดำเนินการปีละ ๕ โครงการ ภายใน ๕ ปี จะต้องดำเนินการให้ได้รวมทั้งสิ้น ๒๕ โครงการ
๔. ด้านเกษตรและอุตสาหกรรม ดำเนินการปีละ ๕ โครงการ ภายใน ๕ ปี จะต้องดำเนินการให้ได้รวมทั้งสิ้น ๒๕ โครงการ
๕. ด้านการปฏิบัติงานและสนองความต้องการของประชาชน ดำเนินการปีละ ๑๕ โครงการ ภายใน ๕ ปี จะต้องดำเนินการให้ได้รวมทั้งสิ้น ๗๕ โครงการ

๖. กลยุทธ์

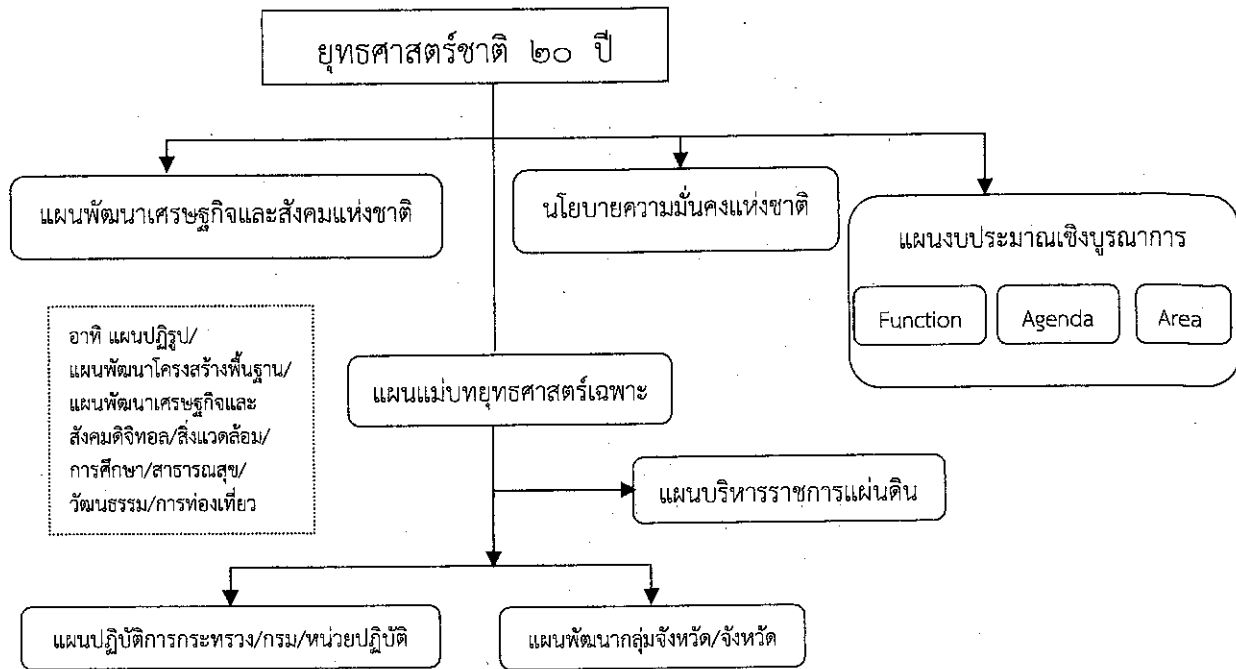
| ที่ | แนวทางการพัฒนา | ยุทธศาสตร์การพัฒนา |
|-----|--|---|
| ๑ | แนวทางที่ ๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางที่ ๒. การ พัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แนวทางที่ ๓. การพัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม | ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ |
| ๒ | แนวทางที่ ๑. การพัฒนาการสาธารณสุข แนวทางที่ ๒. การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ แนวทางที่ ๓. การพัฒนาการช่วยเหลือและสนับสนุนส่งเสริมเด็กสตรี ผู้พิการทางสังคม แนวทางที่ ๔. การพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานลูกจ้าง | ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
| ๓ | แนวทางที่ ๑. การพัฒนาการส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น | ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว |
| ๔ | แนวทางที่ ๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน | ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรม |
| ๕ | แนวทางที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวทางที่ ๒ การพัฒนาการรักษาความสงบภายใน | ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปฏิบัติงานและสนองความต้องการของประชาชน |

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการพื้นฐานอย่างทั่วถึง สะดวกและปลอดภัย
๒. ประชาชนมีการศึกษา และสาธารณสุขดีขึ้น
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพัฒนาท้องถิ่นทุกๆด้าน
๔. ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณภาพ

๘. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ของชาติกับแผนในระดับต่าง ๆ



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลังและตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโดย ก.ท. (เดิม) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน และ ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
 - ๒.๑) ฝ่ายบัญชี
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสวัสดิการสังคม
- ๕) กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานครู อบต. ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อขึ้นใหม่ โดยให้เป็นไปตามระเบียบของการปรับเปลี่ยน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานตรวจสอบภายใน ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารบุคคล ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานตรวจสอบภายใน ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารบุคคล ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผน และก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ | ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผน และก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ | |
| ๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | ๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | |
| ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลังระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง ดั้งเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|--------------------|------|------|------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ กลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนสวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการคลังชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ฝ่ายบัญชี | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|--------------------|------|------|------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธาชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างสำรวจ (ปง/ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) | ๑ | - | ๑ | ๑ | | | | |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู | ๘ | ๘ | ๘ | ๘ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑๑ | ๑๑ | ๑๑ | ๑๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| รวม | ๕๘ | ๕๘ | ๕๘ | ๕๘ | - | - | - | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราค่าจ้าง | | | การใช้จ่าย | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | |
|-----|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|----------|------------------|------------|--------|--------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑)* | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | ที่เพิ่มขึ้น (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| ๒๒ | ฝ่ายบัญชี | ต้น | ๑ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๓๘๕,๐๘๐ |
| ๒๓ | หัวหน้าฝ่ายบัญชี | | ๑ | ๑๕๗,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๖,๒๕๐ | ๖,๒๕๐ | ๖,๒๕๐ | ๑๕๓,๒๕๐ | ๑๕๓,๒๕๐ | ๑๕๓,๒๕๐ | ๑๖๕,๙๖๐ |
| ๒๔ | พนักงานบัญชี | | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๕,๗๕๐ | ๕,๗๕๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๕๓,๕๒๐ | ๑๕๓,๕๒๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ |
| ๒๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ๑ | ๕๐๘,๓๒๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๑๓,๐๒๐ | ๑๓,๐๒๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๕๖๕,๖๕๐ | ๕๖๕,๖๕๐ | ๕๖๕,๖๕๐ | ๕๖๕,๖๕๐ |
| ๒๖ | นายช่างโยธา | ต้น | ๑ | ๒๖๒,๖๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๖,๕๕๐ | ๖,๕๕๐ | ๖,๕๕๐ | ๒๖๗,๒๗๐ | ๒๖๗,๒๗๐ | ๒๖๗,๒๗๐ | ๒๖๗,๒๗๐ |
| ๒๗ | นายช่างสำรวจ | ชง. | ๑ | ๑๘๙,๘๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๗,๕๕๐ | ๗,๕๕๐ | ๗,๕๕๐ | ๑๙๔,๘๕๐ | ๑๙๔,๘๕๐ | ๑๙๔,๘๕๐ | ๑๙๔,๘๕๐ |
| ๒๘ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๑ | ๑๘๙,๘๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๗,๕๕๐ | ๗,๕๕๐ | ๗,๕๕๐ | ๑๙๔,๘๕๐ | ๑๙๔,๘๕๐ | ๑๙๔,๘๕๐ | ๑๙๔,๘๕๐ |
| ๒๙ | พนักงานจ้าง | | ๑ | ๑๕๕,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๖,๒๕๐ | ๖,๒๕๐ | ๖,๒๕๐ | ๑๖๑,๓๒๐ | ๑๖๑,๓๒๐ | ๑๖๑,๓๒๐ | ๑๖๑,๓๒๐ |
| ๓๐ | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | | ๑ | ๑๕๗,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๖,๒๕๐ | ๖,๒๕๐ | ๖,๒๕๐ | ๑๕๗,๗๒๐ | ๑๕๗,๗๒๐ | ๑๕๗,๗๒๐ | ๑๖๖,๕๕๐ |
| ๓๑ | พนักงานสูบน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) | | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๒ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ต้น | ๑ | ๓๘๖,๕๕๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๕,๖๕๐ |
| ๓๓ | นักวิชาการศึกษา | ป.ก. | ๑ | ๒๐๗,๕๕๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๗,๖๕๐ | ๗,๖๕๐ | ๗,๖๕๐ | ๒๑๕,๕๒๐ | ๒๑๕,๕๒๐ | ๒๑๕,๕๒๐ | ๒๑๕,๕๒๐ |
| ๓๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๑ | ๑๓๘,๑๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๖,๑๒๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๑๒๐ | ๑๔๔,๖๕๐ | ๑๔๔,๖๕๐ | ๑๔๔,๖๕๐ | ๑๔๔,๖๕๐ |
| ๓๕ | ครู | | ๘ | ๑,๒๑๐,๑๕๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๘ | ๘ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๗๖,๙๖๖ | ๗๖,๙๖๖ | ๗๖,๙๖๖ | ๑,๕๕๗,๗๐๘ | ๑,๕๕๗,๗๐๘ | ๑,๕๕๗,๗๐๘ | ๑,๖๐๙,๒๘๐ |
| ๓๖ | พนักงานจ้าง | | ๑ | ๒๕๗,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๕,๓๕๕ | ๕,๓๕๕ | ๕,๓๕๕ | ๒๕๗,๓๒๐ | ๒๕๗,๓๒๐ | ๒๕๗,๓๒๐ | ๒๖๒,๗๕๕ |
| ๓๗ | ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑๑ | ๑,๕๒๐,๑๐๐ | - | ๑๑ | ๑๑ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๓๗,๘๖๐ | ๓๗,๘๖๐ | ๓๗,๘๖๐ | ๑,๘๕๖,๕๖๐ | ๑,๘๕๖,๕๖๐ | ๑,๘๕๖,๕๖๐ | ๑,๙๓๓,๗๓๕ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ | จำนวน | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ |
|--|---|-------|-------|------------------------|----------------|----------------------|---|------|------|---------------------------------|------|------|-------------------|------|------|------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑)* | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๓๘ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (กับบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔๓๘,๐๐๐ |
| ๓๙ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป.ง. | ๑ | ๑๕๕,๖๕๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๖๘,๖๕๐ |
| ๔๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | | ๑ | ๑๕๗,๖๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๖๖,๖๐๐ |
| ๔๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๕๕,๐๐๐ |
| (๕) | รวม | | ๕๕ | ๑๒,๑๘๖,๔๒๐ | ๖๑๓,๔๔๐ | ๕๕ | ๕๕ | ๕๕ | ๕๕ | ๕๕ | ๕๕ | ๕๕ | ๕๕ | ๕๕ | ๕๕ | ๑๓,๓๖๖,๑๒๐ |
| (๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (๘) คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ

: สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการพยาบาล หรือกิจการสถานพยาบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๖,๕๐๘,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๔๘,๘๓๓,๕๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ = ๕๑,๒๗๕,๐๗๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ = ๕๓,๘๓๘,๘๒๓.๕๐ บาท

: ข้าราชการอายุเกษียณ ลูกจ้างประจำอายุเกษียณ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

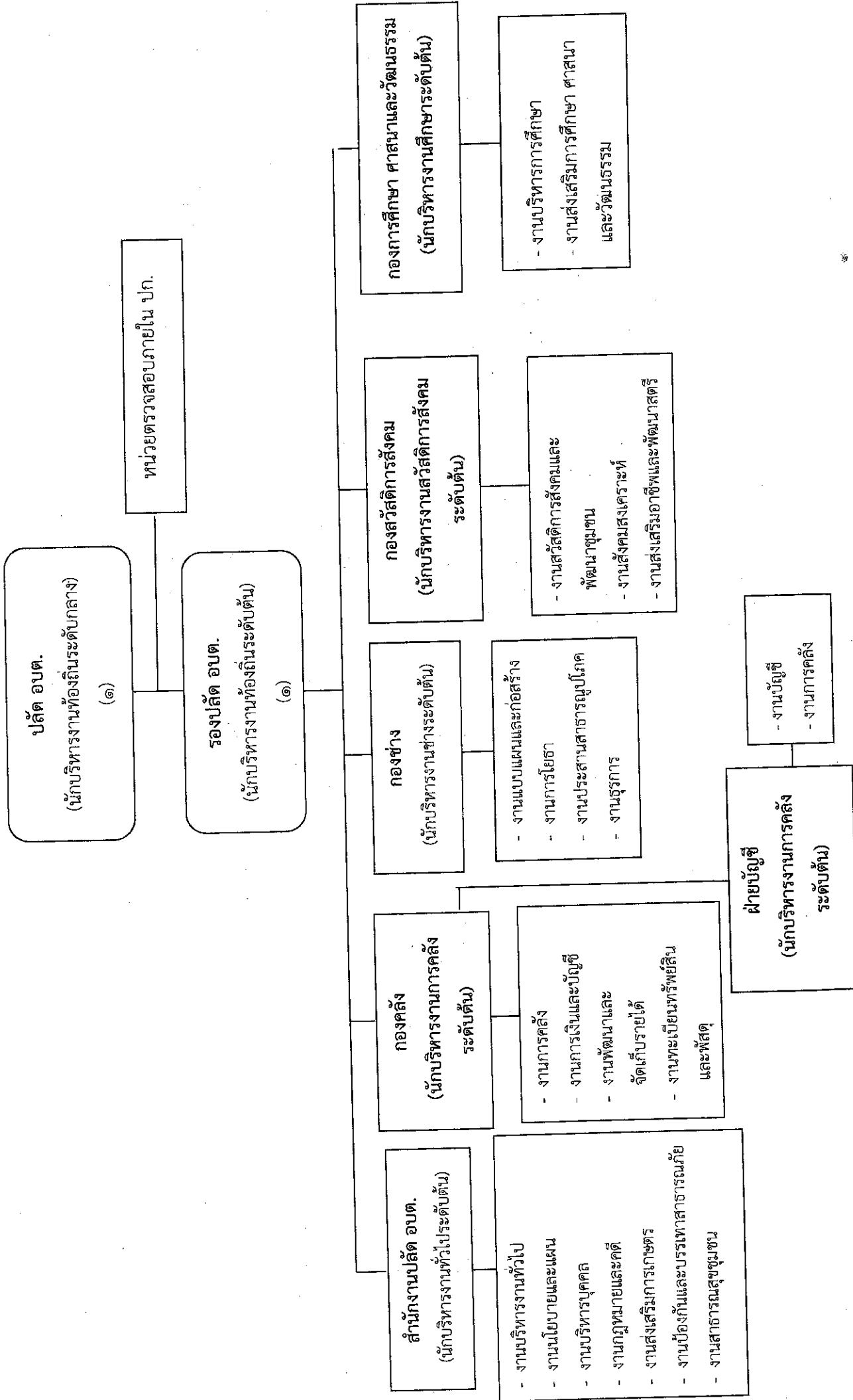
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๕๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมากำหนดเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

: ให้นำพื้นที่ข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท. ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

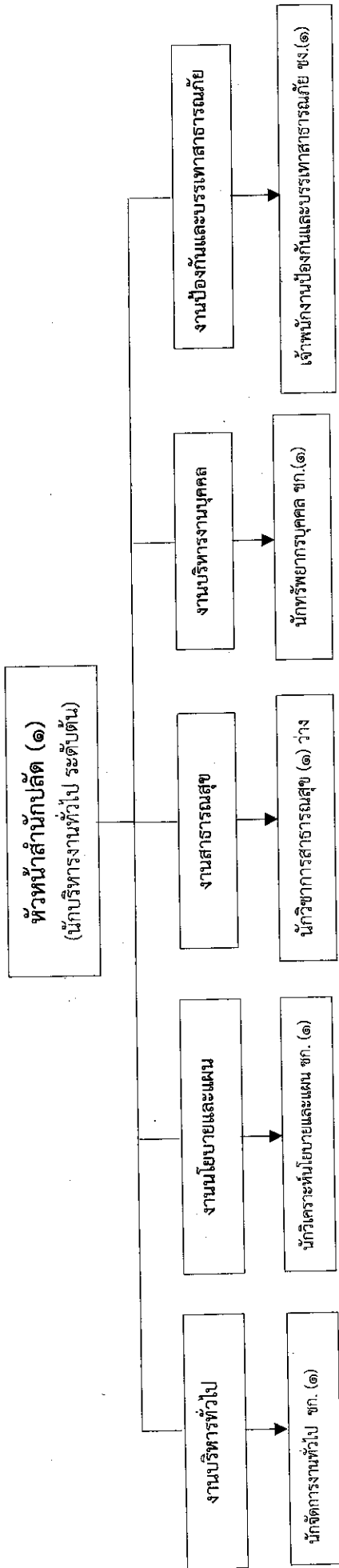
* ข้อมูลในเดือนเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในเดือนเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจหน่วยงานในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ประเภทสามัญ



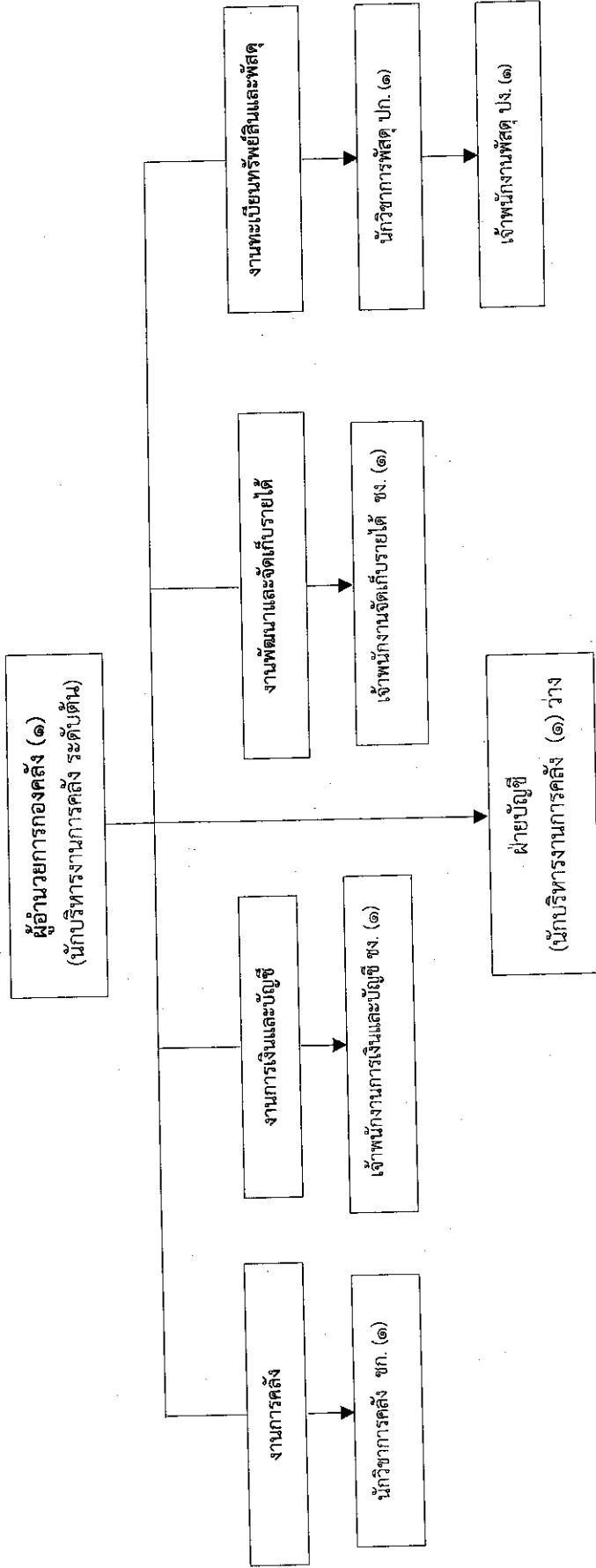
โครงสร้าง สำนักปลัด (๐๑)



ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)
 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 พนักงานขับรถยนต์ (๑)
 พนักงานขับรถบรรทุก (๑)
 คนสวน (๑)
 คนงานทั่วไป (๑)

| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | ทั่วไป | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|------------|----------|------------|----------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | ภาคกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | ๑ | ๒ | - | ๑ | ๕ | ๑ | ๑๑ |

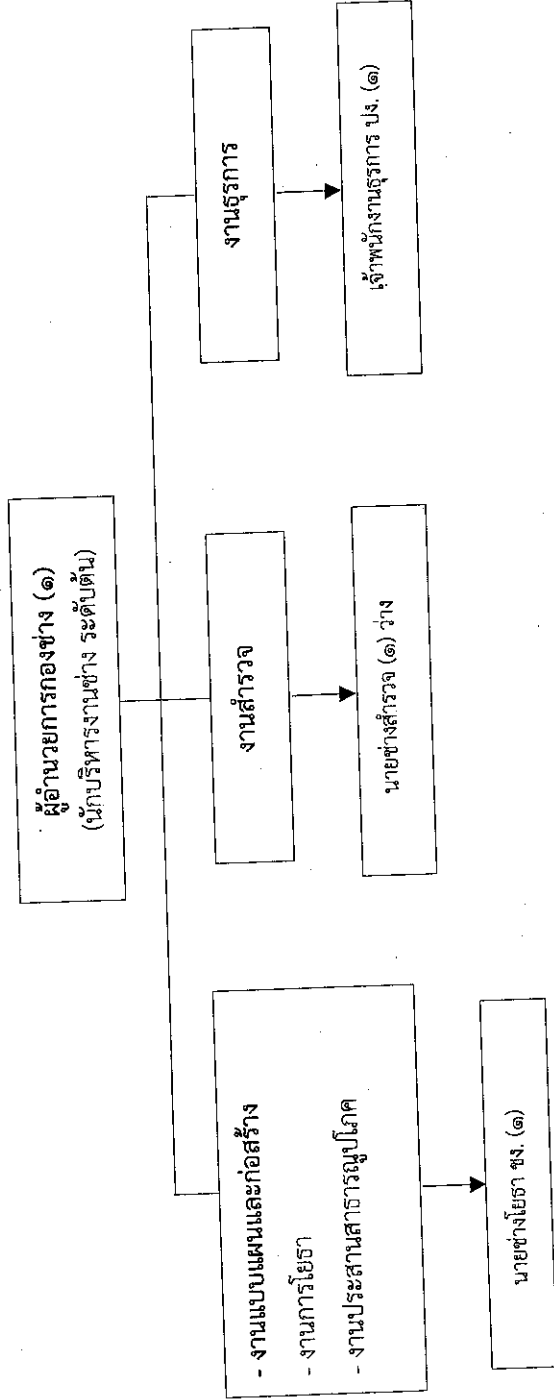
โครงสร้าง กองคลัง (๐๔)



ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

| ระดับ | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | | วิชาการ | | ทั่วไป | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|---------------------|------|-----------|----------|------------|----------|-------------|--------|-----|
| | ตำแหน่ง | ว่าง | ปฏิบัติกร | ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๒ | ๒ | - | ๘ |

โครงสร้าง กองช่าง (๐๕)

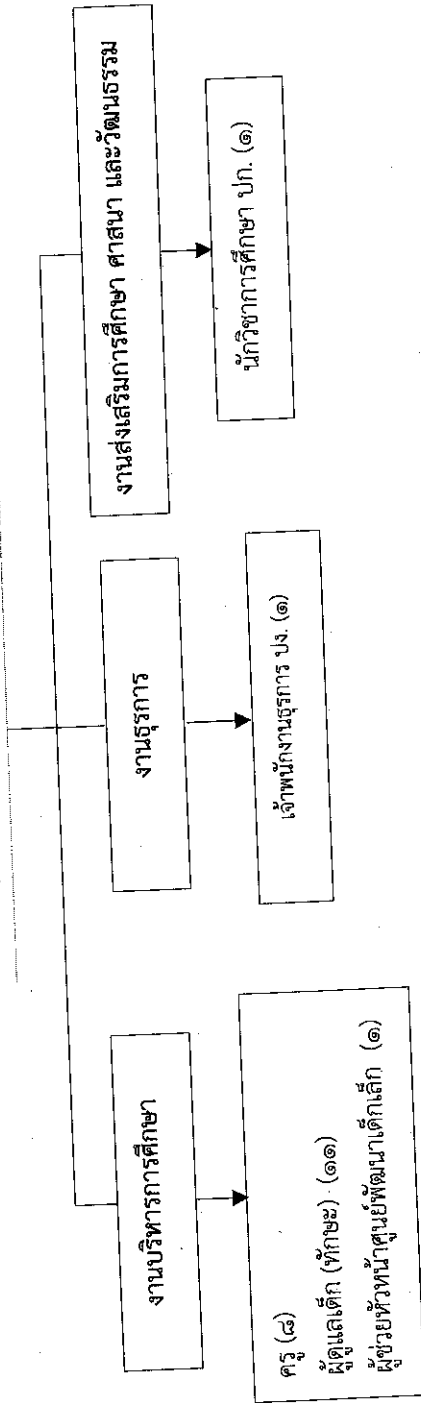


| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | ทั่วไป | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|-----|------------|----------|------------|----------|-------------|--------|-----|
| | ตำแหน่ง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | ภาคกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๒ | - | ๕ |

ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)
ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)

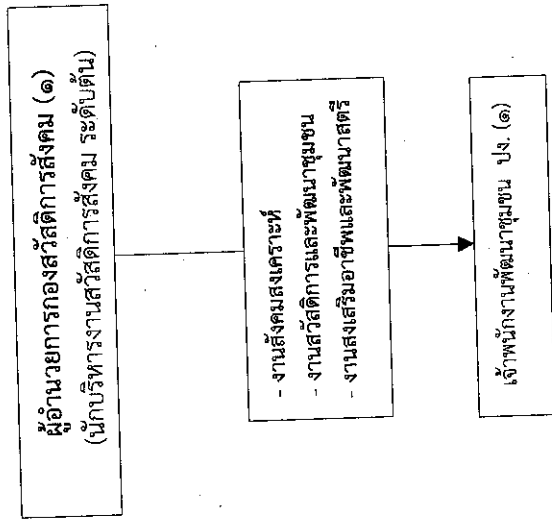
โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | ทั่วไป | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|-----|------------|----------|------------|----------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | ๖ | ๓ | ๑ | - | ๑๒ | - | ๒๓ |

โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม (๑๑)



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | วิชาการ | | ทั่วไป | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|---------|----------|------------|----------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | ปฏิบัติ | ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | ๒ | - | ๔ |

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนผู้ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|------------------------|---------------------|-----------------------|--|-------|-----------------------|--|-------|------------------------|----------------------|----------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | ตำแหน่ง | เงินประจำตำแหน่ง | |
| ๑ | นางจันทนา มูลโคตร | | ๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๙๕๐x๑๒) | ๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | ๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | ๗๑๗,๐๐๐ |
| ๒ | นายประกอบกิจ คำชนะ | | ๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๗๖,๐๘๐ | - | - | ๔๑๘,๐๘๐ |
| ๓ | นางสาวจารุวรรณ ไชยเพชร | | ๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นวก.ตรวจสอบภายใน (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ปก. | ๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นวก.ตรวจสอบภายใน (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ปก. | ๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒) | - | - | ๑๘๐,๗๒๐ |
| ๕ | นายชาคร ลีคำพอก | | ๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๑๘,๐๘๐ |
| ๖ | น.ส.เกษมศรี อุปพงษ์ | | ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๓๙๖,๐๐๐ |
| ๗ | น.ส.นงศ์เยาว์ ไกยะฝ่าย | | ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒) | - | - | ๓๑๗,๕๒๐ |
| ๘ | ส.อ.อุดมพร อินทร์แพง | | ๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑ | จพง.ป้องกัน | ชง. | ๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑ | จพง.ป้องกัน | ชง. | ๒๓๑,๖๐๐ (๑๙,๓๐๐x๑๒) | - | ๗,๕๔๐ (๖๒๐x๑๒) | ๒๓๙,๐๔๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | การศึกษา | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|----------|------------------|----------------------|---------|------------------|----------------------|---------|------------------------|------------------|------------------------------|------------------------|
| ๙ | นายปฏิภาศ จันทาสี | | ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์ | ปก. | ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์ | ปก. | ๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒) | - | - | ๒๐๗,๔๘๐ |
| ๑๐ | | | ๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ | นวก.สาธารณสุข | ปก./ชก. | ๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ | นวก.สาธารณสุข | ปก./ชก. | ๒๓๘,๕๖๐ (๑๓,๔๔๐x๑๒) | - | - | ๒๓๘,๕๖๐ (๑๓,๔๔๐x๑๒) |
| ๒๐ | น.ส.สิรินญา มทวงศ์ | | - | ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ | - | - | ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ | - | ๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒) | - | - | ๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒) |
| ๒๑ | นายพรศักดิ์ สุธรรม | | - | พนักงานขับรถ | - | - | พนักงานขับรถ | - | ๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒) | - | ๗,๖๒๐ | ๑๕๙,๔๒๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒) |
| ๒๒ | นายอาทิตย์ ราชบัณฑิต | | - | พนักงานขับรถ | - | - | พนักงานขับรถ | - | ๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒) | - | - | ๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒) |
| ๒๓ | นายเมธี สุธรรม | | - | คนสวน | - | - | คนสวน | - | ๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒) | - | ๒๔,๐๐๐ | ๑๕๖,๒๔๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒) |
| ๒๔ | นางสาวปิภา สมบัติทอง | | - | ผช.จพง.ธุรการ | - | - | ผช.จพง.ธุรการ | - | ๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒) | - | ๒๔,๐๐๐ | ๑๕๖,๒๔๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒) |
| ๒๕ | นางสาวพิมพ์ใจ รัตน์ะ | | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) |

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | การสอบวิชา | | การสอบอัตราเก่าคลังเดิม | | | การสอบอัตราเก่าคลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------|------------|----------|-------------------------|---|---------|-------------------------|---|---------|------------------------|----------------------|----------------------|------------------------------|------------|
| | | คุณวุฒิ | การศึกษา | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | ตำแหน่ง | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นายณัฐพล ภูมิตา | | | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | - | ๔๕๑,๓๒๐ |
| ๒ | นางรำไพ ปะทะดี | | | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | - | ๓๕๔,๓๖๐ |
| ๒ | นายจำรอง พิมพ์า | | | ๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ชก. | ๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ชก. | ๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒) | - | - | - | ๓๓๖,๓๖๐ |
| ๓ | นางสาวชิตชนก มหาวงค์ | | | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ | จพง.การเงินและบัญชี | ชง. | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ | จพง.การเงินและบัญชี | ชง. | ๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒) | - | - | - | ๒๐๗,๗๒๐ |
| ๔ | นางสาวสุปรียา ไชยพรม | | | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๑๔-๐๐๑ | จพง.จัดเก็บรายได้ | ชง. | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๑๔-๐๐๑ | จพง.จัดเก็บรายได้ | ชง. | ๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒) | - | - | - | ๒๐๓,๐๔๐ |
| ๕ | นางสาวเพ็ญสุภาภรณ์ รูปเหลี่ยม | | | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | ๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | ๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒) | - | - | - | ๑๓๘,๑๒๐ |
| ๖ | - | | | ๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๓๘,๕๖๐ | - | - | - | (ว่างเต็ม) |
| ๗ | นางสาวศิริรัตน์ ประภัง | | | - | ผช.จพง.พัสดุ | - | - | ผช.จพง.พัสดุ | - | ๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐x๑๒) | - | ๑๒,๑๘๐ (๑,๐๑๕x๑๒) | - | ๑๕๙,๔๒๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------|---------------------|--------------------|------------------------|-------|--------------------|------------------------|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน ตำแหน่ง | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๘ | นางสาวเมษินี ศิริวงศ์ | | | ผช.จพง.การเงินและบัญชี | - | | ผช.จพง.การเงินและบัญชี | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒) | ๒๑,๕๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒) | ๑๕๙,๕๒๐ | |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------|---------------------|--------------------|--|---------|--------------------|--|---------|------------------------|----------------------|----------------------------------|------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน ตำแหน่ง | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นายพงษ์ศักดิ์ ศรีธำศักดิ์ | | ๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒) | ๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | ๔๕๑,๓๒๐ | |
| ๒ | นายสัมพันธ์ จันทชัย | | ๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒) | - | ๒๘๕,๘๔๐ | |
| ๓ | นางสาวพรรณภักดิ์ ไชยพรม | | ๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | จพง.ธุรการ | ปง. | ๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | จพง.ธุรการ | ปง. | ๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒) | - | ๑๙๙,๘๐๐ | |
| ๔ | | | ๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ | นายช่างสำรวจ | ปง./ชง. | ๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ | นายช่างสำรวจ | ปง./ชง. | ๒๐๒,๖๒๐ | - | ๒๐๒,๖๒๐ | (ว่างเต็ม) |
| ๕ | นายชัยณรงค์ มทวงศ์ | | | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | - | | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | - | ๑๕๔,๐๘๐ (๑๒,๘๖๐x๑๒) | ๕,๓๔๐ (๔๔๕x๑๒) | ๑๕๙,๔๒๐ | |
| ๖ | นายศรภุชมิ มทวงศ์ | | | ผู้ช่วยช่างโยธา | - | | ผู้ช่วยช่างโยธา | - | ๑๔๗,๗๒๐ (๑๒,๓๑๐x๑๒) | - | ๑๔๗,๗๒๐ | |

กองสวัสดิการสังคม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|---------------------|-------------------|---|-------|-------------------|------------------------------|-------|------------------------|----------------------|----------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นางเยาวเรศ จตุรัส | | ๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น | ๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๒ | นางสาววิจิตร ศรีทิพ | | ๑๙-๓-๑๑-๔๙๐๑-๐๐๑ | (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป.ง. | ๑๙-๓-๑๑-๔๙๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป.ง. | ๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒) | - | - | ๑๕๕,๖๔๐ |
| ๓ | นางสาวอรอุมา มัยวงศ์ | | - | ผ.ช.จพ.ง.พัฒนาชุมชน | - | - | ผ.ช.จพ.ง.พัฒนาชุมชน | - | ๑๔๗,๖๐๐ (๑๒,๓๐๐x๑๒) | ๑๑,๙๒๐ | - | ๑๕๙,๕๒๐ |
| ๔ | นายสุวิทย์ ศิริวงศ์ | | - | ผ.ช.จพ.ง.พัฒนาชุมชน | - | - | ผ.ช.จพ.ง.พัฒนาชุมชน | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒) | ๒๑,๕๒๐ (๑,๗๙๕x๑๒) | - | ๑๕๙,๕๒๐ |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-------------------|---------------------|-------------------|------------------------|-------|-------------------|------------------------|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นายชวน นนสภาพ | | ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ต้น | ๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ต้น | ๓๙๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๓๔,๕๖๐ |
| ๒ | นางอภิกา โพธิ์สัย | | ๑๙-๓-๐๘-๓๙๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ป.ก. | ๑๙-๓-๐๘-๓๙๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ป.ก. | ๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒) | - | - | ๒๐๗,๔๘๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------|---------------------|----------------------|-------------------|-------|----------------------|-------------------|-------|-----------|------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นๆ | |
| ๓ | นางวรรณภา ศรีแพงมน | | ๑๙-๓๐๘-๕๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๑๙-๓๐๘-๕๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง. | ๑๓๘,๑๒๐ | ๒๑,๓๐๐ | - | ๑๕๙,๔๒๐ |
| ๔ | นางเกณ ฮาบพนม | | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖ | ครู | คศ.๒ | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๕ | นางคำเวียง ศิริวงศ์ | | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗ | ครู | คศ.๒ | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๖ | นางบุรุษิ ศิริวงศ์ | | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๕๐ | ครู | คศ.๒ | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๕๐ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๗ | นางบรรจง แสนเพ็ง | | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘ | ครู | คศ.๑ | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๘ | นางวัลลภา รัตนะ | | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๔๙ | ครู | คศ.๑ | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๔๙ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๙ | นางประภาวดี บุณรังศรี | | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๕๑ | ครู | คศ.๑ | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๕๑ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๐ | น.ส.กนกพร ศิริวงศ์ | | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๕๒ | ครู | คศ.๑ | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๕๒ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๑ | น.ส.สุจิตรา คสสิถิวน | | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓ | ครู | คศ.๑ | ๑๙-๓๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๒ | นางดารภาพร สุธรรม | | - | ผช.หัวหน้าศูนย์ฯ | - | - | ผช.หัวหน้าศูนย์ฯ | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๓ | นางละมณีน้อย บุณรังศรี | | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๔ | นางนันทิต นณิรัตน์ | | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๕ | นางศศิณันท์ นธิกุลกรียงไกร | | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๖ | น.ส.วิโรจ อุดานนท์ | | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๗ | นางบุรุษิ มัยวงศ์ | | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๑๘ | นางจุฬารัตน์ มัยวงศ์ | | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ถ่ายโอน |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|---------------------|-------------------|-------------|-------|--------------------|-------------|-------|-----------|------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑๙ | นางนงนิตย์ มัยวงศ์ | | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | - | - | ถ่ายโอน |
| ๒๐ | นางมนตรี กางก้าจิต | | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | - | - | ถ่ายโอน |
| ๒๑ | น.ส.จිරนันท์ บุพศิริ | | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | - | - | ถ่ายโอน |
| ๒๒ | นายทินกร สุธรรม | | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | - | - | ถ่ายโอน |
| ๒๓ | น.ส.ยุภา โคพิงคะ | | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | - | - | ถ่ายโอน |
| ๒๔ | น.ส.วิวิสา ชันติ | | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | - | - | ถ่ายโอน |
| ๒๕ | น.ส.สุชาดา ศิริวงศ์ | | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | ผู้ดูแลเด็ก | - | | - | - | ถ่ายโอน |

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทั้งไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางข้าราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ

ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้ง การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

ที่ ๑๖๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๔๗

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ
จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย
บุคคลดังต่อไปนี้

- | | | |
|------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายสมัย ศิริวงศ์ | ตำแหน่ง นายก อบต.นาเตือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางจันทนา มูลโคตร | ตำแหน่ง ปลัด อบต.นาเตือ | กรรมการ |
| ๓. นายประกอบกิจ คำชนะ | ตำแหน่ง รองปลัด อบต.นาเตือ | กรรมการ |
| ๔. นายณัฐพล ภูมิตา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายพงษ์ศักดิ์ ศรีลาศักดิ์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายชวน นนเลาผล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นางเยาวเรศ จตุรัส | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. นายชาคร ลีคำพอก | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นางสาวเกษมศรี อุปพงษ์ | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวนงค์เยาว์ ไกยะฝ้าย | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการ
ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือที่
/ จะต้องจ่าย.....

จะต้องจ่าย ในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ โดยกำหนดเป็น
แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้อง
ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ
ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่
และอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตรการสูญเสีย
กำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน
ราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ
ข้อกฎหมายโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



(นายสมัย ศิริวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ โทร ๐๔๒๐๕๖๒๐๗

ที่ นพ ๗๔๓๐๑ /

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ได้จัดทำคำสั่ง อบต.นาเตือ ที่ ๑๖๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประชุมพิจารณาถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล จึงขอเรียนเชิญ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

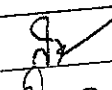
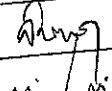
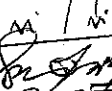
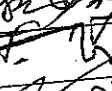
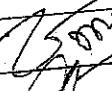
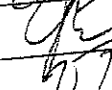
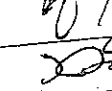

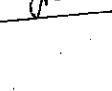

(นายสมัย ศิริวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

รับทราบ

..... ปลัด อบต.นาเตือ
..... รองปลัด อบต.นาเตือ
..... หัวหน้าสำนักปลัด อบต.นาเตือ
..... ผู้อำนวยการกองคลัง
..... ผู้อำนวยการกองช่าง
..... ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
..... ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

| ลำดับที่ | ชื่อ - นามสกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------|------------------------------------|---|----------|
| ๑ | นายสมัย ศิริวงศ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ |  | |
| ๒ | นางจันทนา มูลโคตร | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ |  | |
| ๓ | นายประกอบกิจ คำชนะ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ |  | |
| ๔ | นายณรุพล ภูมิตา | ผู้อำนวยการกองคลัง |  | |
| ๕ | นายพงษ์ศักดิ์ ศรีลาศักดิ์ | ผู้อำนวยการกองช่าง |  | |
| ๖ | นายชวน นนเสลาพล | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ |  | |
| ๗ | นางเยาวเรศ จตุรัส | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม |  | |
| ๘ | นายชาคร ลีคำพอก | หัวหน้าสำนักปลัด |  | |
| ๙ | นางสาวเกษมศรี อุปพงษ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |  | |
| ๑๐ | นางสาวนงค์เยาว์ ไกยะผ่าย | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |  | |

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

นายสมัย ศิริวงศ์
(ประธานกรรมการ)

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๑
นายสมัย ศิริวงศ์
(ประธานกรรมการ)

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (รอบประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๖๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณ ให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำเอกสารแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดทำเพื่อเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓
นายสมัย ศิริวงศ์
(ประธานกรรมการ)

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมพิจารณา และขอให้ท่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

นางจันทนา มูลโคตร
(กรรมการ)

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำเป็นต้องมีการกำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบใหม่

เพื่อเสนอให้ ก.อบต. จังหวัดนครพนมพิจารณาอนุมัติเป็นชอบ เพื่อประกาศใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผล และความจำเป็นที่สำคัญเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

ที่ประชุม

นายสมัย ศิริวงศ์
(ประธานกรรมการ)

นายชาคร ลีคำพอก
(กรรมการ)

รับทราบ

เมื่อทราบแนวทางแล้ว ก็ขอให้ที่ประชุมพิจารณาถึงการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภาระเงินเดือนดังกล่าวด้วย ซึ่งให้เสนอเป็นส่วน ๆ ไป ขอเชิญสำนักงานปลัด อบต.นาเดื่อ ก่อนครับ

สำนักงานปลัด ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักงานปลัด อบต. มีมาก แต่เดิมในสำนักงานปลัดมีตำแหน่งงานว่างอยู่แล้ว จำนวน ๑ อัตรา คือ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) โดยได้

นางจันทนา มูลโคตร
(กรรมการ)

จากที่สำนักงานปลัด และกองต่างๆ ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน
ในหน่วยงานของตนเองแล้วนั้น ดิฉันเห็นด้วยกับหัวหน้าหน่วยงานทุกท่าน
เพราะมองดูแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเตือ มีพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้างจำนวนมากแล้ว จึงเห็นด้วยกับการที่ไม่ขอกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มคะ สรุปแล้วให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖) ตามแผนอัตรากำลังเดิมของรอบที่ผ่านมาคะ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ที่ประชุม

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จตรายงานการประชุม

(นางสาวเกษมศรี อุพงษ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมัย ศิริวงศ์)

ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครพนม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ มีมติ
เห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลนาเตือ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม นั้น

ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่
๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔
- ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายสมัย ศิริวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ