



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ 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. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังจะมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายดังนี้

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของ้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ้องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และ้องค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจของ้องค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนของ้องค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการ อย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ 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.

สายงานอำนาจการท้องถิ่น 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 : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี
๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และ
ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน
ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน
นโยบาย อำนาจการทั่วไป 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 การ
ออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง
ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริการด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

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

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จะพิจารณาคณวุฒิมหาบัณฑิต ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษาทางนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักงานปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

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

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

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของหน่วยงาน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

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

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ 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 ช่วยลดปัญหาต่างๆ 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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 ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด

วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจชุมชนพอเพียง”

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้อำเภอและจังหวัดมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบรม.นาเพื่อทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๕. ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลนาเพื่อมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนา บุคลากรของ อบรม.นาเพื่อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศ การฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบรม.นาเพื่อ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้เข้ารับการฝึกอบรม
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานได้ศึกษา ต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ และปรับ ขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต Wifi ภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำสั่ง
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

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

อุปสรรค (Threat : T)

๑. หน่วยงานตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากตัวเมืองทำให้ไม่ค่อยมีคนสนใจโอน(ย้าย)เข้ามาทำงาน
๒. อนาคตไม่แน่นอน มีพื้นที่ในความรับผิดชอบและมีจำนวนประชากรมาก ประกอบกับไม่มีผู้มาบรรจเขทำงาน จึงเป็นเหตุทำให้การเจ้าหน้าที่หลายรายต้องรักษาการในตำแหน่งอื่นไปพร้อมกันทำให้การศึกษาเรียนรู้งาน และศึกษาระเบียบ หนังสือสั่งการ ไม่ละเอียดรอบคอบ ทำให้เสี่ยงต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพางค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร(developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ 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 รายได้และการจ้างงาน

- 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. ปัญหาด้านการศึกษา 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

๘. 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) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔) กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๕) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชตามหัวหนอง 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 โดยให้ออกาสทางสังคมทุกด้านมากกว่าที่เป็นอยู่
- ๒) ต้องการความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง,ปกครอง การบริหาร ตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปีละครั้ง
- ๔) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๕) ให้มีการจัดเก็บรายได้อย่างครบถ้วน มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- ๖) ให้มีการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบ้านเมื่อน่าอยู่
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและสนองตอบความต้องการของประชาชน

๓. เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมทางบกและสาธารณูปโภคมีความสะดวกและเพียงพอทุกหมู่บ้าน
๒. ประชาชนมีสถานศึกษาระดับก่อนวัยเรียน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ
๓. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. สร้างชุมชนเข้มแข็งปลอดภัยเสถียร และอบายมุข
๕. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งพาตนเองได้
๖. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
๗. ประชาชนตระหนักถึงการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๘. ประชาชนมีแหล่งท่องเที่ยวและนันทนาการรวมทั้งสร้างรายได้
๙. สรรหาเทคโนโลยีทุกด้านเพื่อให้ประชาชนพึงพอใจ รวมทั้งนำมาใช้การพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยขึ้น
๑๐. สร้างศักยภาพด้านการเงิน การคลังตลอดจนการบริหารจัดการ การสร้างฐานรายได้ให้มากขึ้น

๔. ตัวชี้วัด

๑. ด้านเมื่อนำอยู่

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. ด้านเมื่อนำอยู่ 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

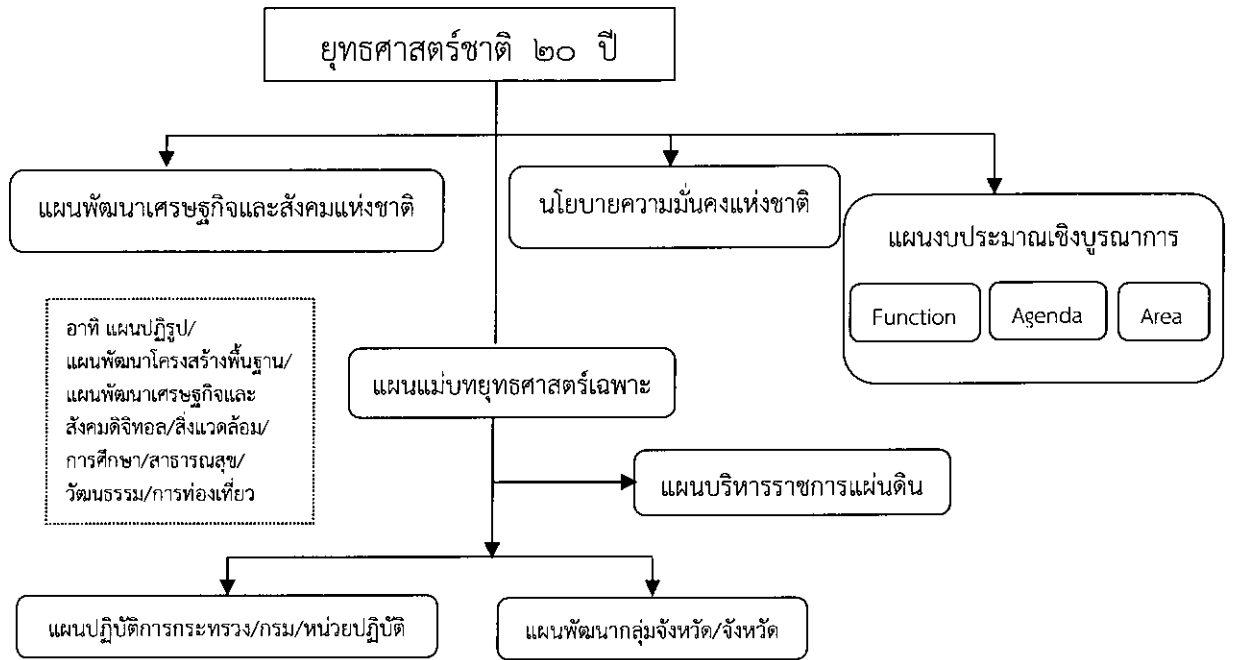
ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑	แนวทางที่ ๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางที่ ๒. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แนวทางที่ ๓. การพัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่
๒	แนวทางที่ ๑. การพัฒนาการสาธารณสุข แนวทางที่ ๒. การพัฒนาด้านการศึกษา 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 ๖ ส่วนราชการ และ ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
 - ๒.๑) ฝ่ายการเงินและบัญชี

- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสวัสดิการสังคม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา (ขอยุบเลิก ๒ อัตรา) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ อัตรา พนักงานครู ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมมีตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ อัตรา

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อขึ้นใหม่ โดยให้เป็นไปตามระเบียบของการปรับเปลี่ยน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสาธารณสุขชุมชน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานธุรการ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสาธารณสุขชุมชน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานธุรการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	
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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๔.๔ งานธุรการ	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๔.๔ งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานธุรการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานธุรการ ๕.๔ งานการเงินและบัญชี	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลังระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ว่าง ขอยุบ
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑		-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปจ./ชง.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ว่าง ขอยุบ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ขง.)	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	๖	๖	+ ๖	-	-	กำหนดเพิ่ม (ถ่ายโอน)
ครู	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
ผู้ดูแลเด็ก	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ถ่ายโอน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๖๗	๖๗	๖๗	+๑๐ /-๒	-	-	

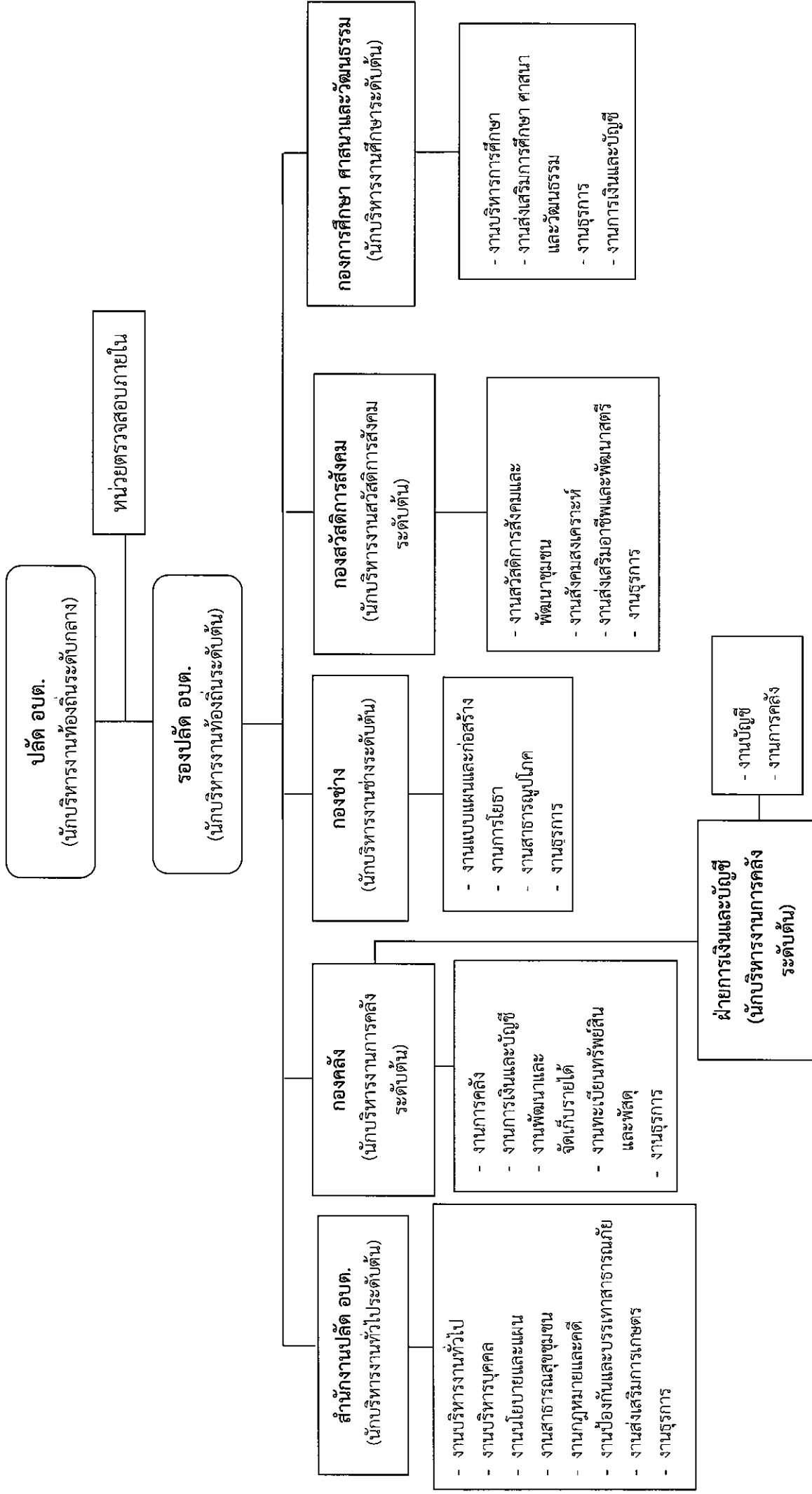
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแทนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พนักงานจ้าง																				
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๖๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๕๗,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
กองช่าง																				
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	๑	๕๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๘	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๙	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๐	นายช่างโยธา	อ.ว.	๑	๓๖๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๒๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้าง																				
๓๒	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๓	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑๖๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๔	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
กองสวัสดิการสังคม																				
๓๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต.น	๑	๕๒๒,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้าง																				
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑๖๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๗,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																				
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต.น	๑	๕๒๘,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๒๕๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑๘๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

หมายเหตุ "การสรรหาต่งกล่าวในกระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจากรัตราถึงจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)		๘				๘	๘										
๔๕	พนักงานจ้าง		๑				๑	๑										
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑๑				๑๑	๑๑										
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑				๑	๑										
๔๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๒๒๒,๒๕๐	๐	๑	๑	๑										
(๕)	รวม		๖๙	๙,๙๖๓,๓๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๖๗	๖๗	๖๗	+๑๐/-๒									
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางจันทนา มูลโคตร	การศึกษาศึกษา	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อปต.	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อปต.	กลาง	๖๔๙,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๑๓,๐๘๐
๒	นายประกอบกิจ คำชนะ		๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อปต.	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อปต.	ต้น	๔๓๕,๓๒๐	-	๔๓๕,๓๒๐
๓	นายชาคร ลีคำพอก		๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อปต.	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อปต.	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	-	๔๔๒,๓๒๐
๔	น.ส.เกษมศรี อุปพงษ์		๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ชพ.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ชพ.	๔๗๐,๒๘๐	๒๒,๐๐๐	๔๙๒,๒๘๐
๕	น.ส.นงศ์เยาว์ โกยะฝ่าย		๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	๓๘๙,๔๐๐
๖	นายอนุชิต คำสวัสดิ์		๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๒๙๖,๓๖๐	-	๒๙๖,๓๖๐
๗	นายปริญญา จันทาสี		๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	๒๔๙,๒๔๐
๘	-		๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นวก.สาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นวก.สาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	๒๓๘,๕๖๐ (ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙	-		-	-	-	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๐	น.ส.สิรินญา มหาวงศ์		-	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๘๑,๕๖๐	-	-	๑๘๑,๕๖๐
๑๑	นายทรงศักดิ์ สุธรรม		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(๑๕,๑๓๐x๑๒)	-	-	(๑๕,๑๓๐x๑๒)
๑๒	นายอาทิตย์ ราชบัณฑิต		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๖๒,๖๐๐	-	-	๑๖๒,๖๐๐
๑๓	นางสาวนิภา สมบัติทอง		-	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	-	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๐,๗๒๐	-	๘,๗๐๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๔	นายประยูร รัชมรัตน์		-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	(๑๒,๕๖๐x๑๒)	-	(๗๒,๕x๑๒)	๑๔๑,๑๒๐
๑๕	นางสาวพิมพ์ใจ รัตนะ		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๑๗,๓๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๑,๓๖๐
			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	(๙,๗๘๐x๑๒)	-	(๒,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	(๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	การศึกษาศึกษา	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙,๓๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม) ๔๓,๕๐๐
๒	นางรำไพ ปะทะดี		๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๗๒๐
๓	นายจ๋อง พิมพา		๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๔	นางสาวชิตชนก มหาวงค์		๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๕	นางสาวสุปรียา ไชยพรม		๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๖	นางสาวเพ็ญสุภาภรณ์ รูปเหลี่ยม		๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๗	-		๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปท./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปท./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	(ว่างเต็ม)ขออุป (ค่ากลางเงินเดือน)
๘	-		-	-	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปท./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙	นางสาวตรีรัตน์ ประภัง		-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๗,๔๐๐	-	-	๑๖๗,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๐	นางสาวแมชชีน ศิริวงศ์	การศึกษาศึกษา	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๕๗,๔๕๐	-	๑,๙๘๐	๑๕๙,๔๓๐
๑๑	นายศินติล แก้วบิลา		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๑๒๐x๑๒	-	(๑๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๓๐
								๑๕๓,๑๒๐	-	๑๕,๙๐๐	๑๕๙,๔๓๐
								(๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	(๑,๓๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๓๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายพงษ์ศักดิ์ ศรีลาศักดิ์	การศึกษาศึกษา	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๒	นายสัมพันธ์ จันทชัย		๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อว.	นายช่างโยธา	อว.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓	นางสาวพรธัมภ์ร ชัยพรม		๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ขง.	จพง.ธุรการ	ขง.	๒๕๔,๓๒๐	-	-	๒๕๔,๓๒๐
๔	-		๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปท./ขก	นายช่างสำรวจ	ปท./ขก	๒๓๘,๕๖๐	-	-	(ว่างเดิม)ขอยุบ
๕	-		-	-	-	วิศวกรโยธา	ปท./ขก	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖	นายชัยณรงค์ มหาวงศ์		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๗๖,๑๖๐	-	-	๑๗๖,๑๖๐
								(๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗	นายศราวุฒิ มหาวงษ์	การศึกษาศึกษา	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๖๕,๘๔๐ (๑๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐
๘	นายอมรพันธ์ สุธรรม		-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางเยาวเรศ จตุรัส	การศึกษาศึกษา	๑๙-๓๑-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๓๑-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๒	นายกิตติศักดิ์ ป่องทอง		๑๙-๓๑-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๙-๓๑-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๓	นางสาวอรอุมา มัยวงศ์		-	ผ.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผ.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๖๗,๗๖๐ (๑๓,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๗๖๐
๔	นายศุวิฑ ศรีวงษ์		-	ผ.จพง.ธุรการ	-	-	ผ.จพง.ธุรการ	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)	๒,๒๒๐ (๑๘๕x๑๒)	-	๑๕๙,๔๒๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากาลังเดิม			กรอบอัตรากาลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวณมลิ อินทอง	การศึกษาศึกษา	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๗๑,๒๔๐
๒	นายวินัย ไชยกา		๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔,๕๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๓	นายเทพประพันธ์ มณีรัตน์		๑๙-๓-๐๘-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙-๓-๐๘-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๔	-		-	-	-	๑๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕	-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านนาชุม)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖	-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.วัดอินทร์แปลง)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗	-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.วัดชัยการาม)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘	-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.วัดทรายศรี)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙	-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.วัดป่าจอมศรี)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	ครอบครัวเดิม		ครอบครัวใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ครอบครัวใหม่		เงินเดือน	เงินเพิ่มเติม/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน			
๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๑	นางกนก ฮาปนหม	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖	ครู	คศ.๒	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๖	ครู	คศ.๒	-	-	ถ่ายโอน
๑๒	นางคำเหวียน ศิริวงศ์	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗	ครู	คศ.๒	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗	ครู	คศ.๒	-	-	ถ่ายโอน
๑๓	นางบุรุษย์ ศิริวงศ์	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๐	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๐	ครู	คศ.๒	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๐	ครู	คศ.๒	-	-	ถ่ายโอน
๑๔	นางบรรจง เสณเพ็ง	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู	คศ.๑	-	-	ถ่ายโอน
๑๕	นางวัลลภา รัตน์นะ	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๑	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๑	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๑	ครู	คศ.๑	-	-	ถ่ายโอน
๑๖	นางประภาวดี บุณรัตน์ศรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๑	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๑	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๑	ครู	คศ.๑	-	-	ถ่ายโอน
๑๗	น.ส.กนกพร ศิริวงศ์	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๒	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๒	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๒	ครู	คศ.๑	-	-	ถ่ายโอน
๑๘	น.ส.สุจิตรา คะลิลิ้วน	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓	ครู	คศ.๑	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓	ครู	คศ.๑	-	-	ถ่ายโอน
๑๙	นางดาราวพร สุธรรม	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๐	น.ส.กมลลักษณ์ มัยวงศ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๑	นางจพวารัตน์ มัยวงศ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๒	นางศศิณันท์ นธิกุลเกียรติเกร	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๓	น.ส.วิโรจน์ อุดานนท์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๔	นางนิศาวิรัตน์ มณีรัตน์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๕	นางละมุลน้อย บุณรัตน์ศรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๖	นางนฤกษ์ มัยวงศ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๗	นางกรวรรณ กางก่าจิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๘	น.ส.ยุภา โค้ตังคะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ถ่ายโอน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๙	นายทินกร สุธรรม	การศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๐	น.ส.วันวิสา ชันดี		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ถ่ายโอน

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวจาวรรณ ไชยเพชร	การศึกษา	๑๙-๓๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นวก.ตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นวก.ตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๒,๒๕๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๕๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ แยกเป็นกลุ่มบุคลากรแบ่งเป็น ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) และผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยมีความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ 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 ๒๒๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ
จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย
บุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายลิขิต แก้วปี่ลา	ตำแหน่ง นายก อบต.นาเตือ	ประธานกรรมการ
๒. นางจันทนา มูลโคตร	ตำแหน่ง ปลัด อบต.นาเตือ	กรรมการ
๓. นายประกอบกิจ คำชนะ	ตำแหน่ง รองปลัด อบต.นาเตือ	กรรมการ
๔. นายพงษ์ศักดิ์ ศรีลาศักดิ์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนฤมล อินทอง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางเยาวเรศ จตุรัส	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นายจำรอง พิมพา	ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. นายชาคร ลีคำพอก	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวเกษมศรี อุปพงษ์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐. นางสาวนงค์เยาว์ ไกยะฝ้าย	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ และพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึง
ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของ
งานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลนาเตือ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผน
อัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

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

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสีย กำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน ราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ข้อกฎหมายโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป


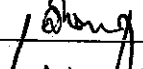
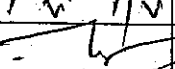
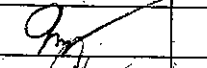
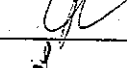


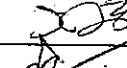
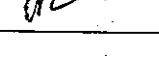

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) 

(นายลิขิต แก้วปีลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายลิขิต แก้วปี่ลา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ		
๒	นางจันทนา มูลโคตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ		
๓	นายประกอบกิจ คำชนะ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ		
๔	นายพงษ์ศักดิ์ ศรีลาศักดิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางสาวนฤมล อินทอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๖	นางเยาวเรศ จตุรัส	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๗	นายจำรอง พิมพา	นักวิชาการคลังชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		
๘	นายชาคร ลีคำพอก	หัวหน้าสำนักปลัด		
๙	นางสาวเกษมศรี อุปพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ		
๑๐	นางสาวนงค์เยาว์ ไกยะฝ้าย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

นายลิขิต แก้วปี่ลา
(ประธานกรรมการ)

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๑

นายลิขิต แก้วปี่ลา
(ประธานกรรมการ)

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงาน บุคคล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๓๘/ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณ ให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำเอกสารแล้ว เสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็น และปริมาณงานที่ต้องจัดทำเพื่อเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

นายลิขิต แก้วปี่ลา
(ประธานกรรมการ)

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมพิจารณา และขอให้ท่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

นางจันทนา มูลโคตร
(กรรมการ)

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำเป็นต้องมีการกำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบใหม่ เพื่อเสนอให้ ก.อบต. จังหวัดนครพนมพิจารณาอนุมัติเป็นชอบ เพื่อประกาศใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป จึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำ

/แผนอัตรากำลัง...

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มี ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยแผนรอบนี้จะต้องกำหนด โครงสร้างให้ครบตามโครงสร้างของกองแต่ละกองก่อน จึงจะสามารถกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มได้ การจัดทำแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามรูปแบบ ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด โดยมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุม โดยการพิจารณา กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผล และความจำเป็นที่สำคัญเพื่อ ลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

ที่ประชุม

รับทราบ

นายลิขิต แก้วปิล
(ประธานกรรมการ)

เมื่อทราบแนวทางแล้ว ก็ขอให้ที่ประชุมพิจารณาถึงการกำหนดกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภาระเงินเดือนดังกล่าวด้วย ซึ่งให้เสนอเป็นส่วน ๆ ไป ขอเชิญสำนักงานปลัด อบต.นาเดื่อ ก่อนครับ

นายชาคร ลีคำพอก
(กรรมการ)

สำนักงานปลัด ตามแผนอัตรากำลังตัวเดิมมีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่งคือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) กำลังอยู่ในช่วงการสรรหาโดยการประกาศรับโอนย้าย ทางสำนักงานปลัดได้ตรวจสอบและพิจารณา ปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานในสำนักงานปลัดมีงานนิติกร ที่ยังไม่มี ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปริมาณงานมีมาก จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่งคือ ตำแหน่ง นิติกร ครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

/นายจำรอง....

นายจำรอง พิมพา
(กรรมการ)

ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองคลัง
ก็มีมาก ซึ่งปัจจุบันมีข้าราชการในกองคลังว่างอยู่ ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองคลัง ซึ่งตอนนี้รอการสรรหาจากส่วนกลาง และตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ตำแหน่งนี้ได้ว่างมานานจึงขอยุบเลิกตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) แล้วขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ
ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เนื่องจากงานด้านการเงินและ
บัญชีมีเยอะมาก ครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายพงษ์ศักดิ์ ศรีลาศักดิ์
(กรรมการ)

ในส่วนของกองช่าง จากการตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่า
ปริมาณงานของกองช่างก็มีมากเช่นกัน โดยในส่วนของกองช่าง มีข้าราชการ
ว่างอยู่จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) ตำแหน่งนี้
นักทรัพยากรบุคคล ได้ทำการประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายแล้วก็ไม่มี
คนมา ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันก็ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ จึงขอพิจารณา
ยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ
โครงสร้างของส่วนราชการ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง คือ
ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

นางสาวนฤมล อินทอง
(กรรมการ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากการตรวจสอบและพิจารณา
ปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ก็มีมากโดยเฉพาะงานด้านบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงขอกำหนด
ตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
(ปง.-ชง.) เพื่อปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน
หน่วยงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ

นางเยาวเรศ จตุรัส
(กรรมการ)

ในกองสวัสดิการสังคม จากการตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน
พบว่าปริมาณงานในกองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพียงพอ
แล้วจึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายลิขิต แก้วปีลา
(ประธานกรรมการ)

จากที่สำนักงานปลัด และกองต่างๆ ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน
ในหน่วยงานของตนเองแล้วนั้น ดิฉันเห็นด้วยกับหัวหน้าหน่วยงานทุกท่าน
เพราะพิจารณาแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ มีพนักงานส่วน
ตำบลและพนักงานจ้างจำนวนมากแต่ภาระงานก็มาก ประกอบกับตาม
แนวทางหนังสือชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ที่ให้กำหนดตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ
สรุปแล้วให้ทางเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ถูกต้องตามแนวทางของหนังสือ
ชักซ้อมด้วยครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ที่ประชุม

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จดยางานการประชุม

(นางสาวเกษมศรี อุปพงษ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายลิขิต แก้วปีลา)

ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ. ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายลิขิต แก้วปีลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเตือ