

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุญ  
อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งที่ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเยืองให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๒๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๒๕

### ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง ที่ ๒๘๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล ,อบต. และเมืองพัทยา)โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา)จัดทำแผน อัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล,อบต. และ เมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง จึงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วน ราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนา บุง

๒.๕ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันนี้ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียง เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณากระบวนการทำงานก็พบว่า ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับมากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

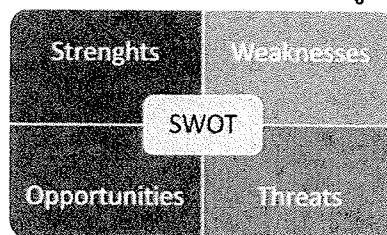
#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากประชาชน การสำรวจ/ออกพื้นที่ มาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชน ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
๑.ด้านการบริการ สาธารณะ	๑. ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ ๒. น้ำอุบิโศก - บริโศก ไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง ๓. ขาดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า ๔. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ๕. น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๒.ด้านเศรษฐกิจ และสังคม	๑. ปัญหาด้านสุขภาพ ๒. ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพสูง ๓. ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่าย ๔. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร ๕. ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ๖. เส้นทางการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรชำรุด เสียหาย ๗. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ๘. ปัญหาครอบครัว ๙. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว หรือสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน
๓.ด้านการศึกษา	๑. บุคลากรด้านการศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจและความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ๒. เด็กเล็กยังขาดการดูแลที่ได้มาตรฐานจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ๓. ปัญหาสถานที่ดูแลเด็กเล็กยังไม่ได้มาตรฐาน
๕.ด้านสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะ ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๕.ด้านบริหาร จัดการที่ดี	๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง
๖.ด้านการรักษา ความสงบเรียบร้อย	๑. ปัญหาการเกิดภัยพิบัติ เช่น วัตภัย ที่เกิดประจำทุกปี ๒. ปัญหาอุบัติเหตุทางถนน และการไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร ๓. ปัญหาการลักขโมย และความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง





### จุดแข็ง (S : Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนส่วนมากในพื้นที่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ประชาชนประกอบอาชีพเสริมหลากหลายอาชีพ
- มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณสุข เช่น การป้องกันไข้เลือดออก การป้องกันพิษสุนัขบ้า การป้องกันไข้หวัดใหญ่ ฯลฯ
- มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน มีกองทุนสวัสดิการในตำบล มีเงินสาธารณสุขมูลฐานชุมชน
- มีโรงงานอุตสาหกรรม สร้างงานสร้างรายได้ให้กับประชาชนตลอดปี
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- เมืองค้การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน บริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่าง ๆ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน
- บุคลากรของหน่วยงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
- มีหน่วยงานราชการคอยช่วยเหลือบริการใกล้ชิดประชาชน

### จุดอ่อน (W : Weakness)

- ประชาชนบางส่วนยังขาดการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐานและมีสภาพชำรุด
- การประกอบอาชีพทางการเกษตรใช้ต้นทุนการผลิตสูงและผลผลิตน้อย
- ประชาชนมีรายได้น้อย และมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ
- ค่านิยมการใช้สารเคมี ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตรทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ
- ประชาชนติดกับการบริโภคนิยม วัตถุนิยม และวัฒนธรรมนิยม
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนน้ำอุปโภค และน้ำบริโภคที่สะอาดปลอดภัย
- ชุมชนขาดพลังขับเคลื่อนการพัฒนา การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้
- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

### โอกาส (O : Opportunity)

- มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - มีนโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาด้านต่างๆ
  - นโยบายการพัฒนาแหล่งน้ำและเรื่องการปลูกข้าวคุณภาพ
  - นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมภาคเกษตร
  - แนวโน้มทิศทางการผลิตทางการเกษตรขยายตัว/ราคาผลผลิตจะดีขึ้น
  - กระแสสังคม การผลิตข้าวปลอดสารพิษ การบริโภคข้าวปลอดสารพิษ
  - การให้ความสำคัญต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาเสียดินและอาชญากรรม
  - นโยบายรัฐบาลการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน
  - กระแสการสร้างสุขภาพมากกว่าซ่อมสุขภาพ
  - จังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล
- ดำเนินการตามแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
  - นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
  - มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
  - ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
  - ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

### อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน
- การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด
- การเกิดภัยทางธรรมชาติส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม
- ขาดอุตสาหกรรมรองรับแรงงานในพื้นที่
- สภาพอากาศ ฝน น้ำ โรคระบาดพืช คาดเดายากไม่แน่นอน
- สถานการณ์การผลิตข้าวของโลกคาดการณ์ยาก การแข่งขันสูง
- การกำหนดราคา การแทรกแซง การควบคุมราคาสินค้าทางการเกษตรของรัฐบาล
- โครงการประกันราคา จำนำผลผลิตทางการเกษตรของรัฐบาล
- การส่งเสริมการส่งออกและใช้สินค้าทางการเกษตรไทยของรัฐบาล

- โครงการช่วยเหลือต่างจากทางภาครัฐ การแก้ปัญหาเร่งด่วนของรัฐบาล
- การบริหารและจัดสรรงบประมาณการพัฒนาจากรัฐบาลไม่เพียงพอ
- มาตรการช่วยเหลือของรัฐไม่ชัดเจนแน่นอน หน่วยรับผิดชอบดำเนินการล่าช้า
- ต้นทุนทางการเกษตรมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตลอดเวลา
- การส่งเสริมความรู้ เทคนิคเฉพาะทางการประกอบอาชีพ
- ขาดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการพัฒนาที่ไม่เป็นระบบ
- การส่งเสริมภาครัฐ ขาดข้อมูลเชิงรุก ล้มเหลวตลอดทุกกิจกรรมที่ส่งเสริม
- การป้องกัน การเกิด การแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่เกิดจากธรรมชาติ
- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง เป็น อบต.ขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

#### **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

#### ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยุง ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหินจะต้องดำเนินการโดยนำปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยุง ความต้องการของประชาชนมา กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

##### ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- ๒) ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมอาชีพ สังคม คุณภาพชีวิต สาธารณสุข และการเกษตร
- ๓) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ๔) ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และรักษาความสงบเรียบร้อย

##### ภารกิจรอง

- ๑) ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน
- ๓) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

#### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยุง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ข้าราชการครู ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลนาเยุงมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขั้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเยุงต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเยื้อง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้หน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- อำนาจการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนาจการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> </ul> <p>- งานกู้ภัย</p>	<p>๑.สำนักปลัดงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- อำนาจการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนาจการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> </ul> <p>- งานกู้ภัย</p>	

<p>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> </ul> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p>๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> </ul> <p>๑.๑๐ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p>๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul>	<p>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> </ul> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p>๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> </ul> <p>๑.๑๐ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p>๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการวิชาการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาพันธุ์พืช</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานควบคุมโรคสัตว์</li> <li>- งานบำรุงพันธุ์สัตว์</li> </ul>	<p>๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการวิชาการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาพันธุ์พืช</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานควบคุมโรคสัตว์</li> <li>- งานบำรุงพันธุ์สัตว์</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)</b>								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

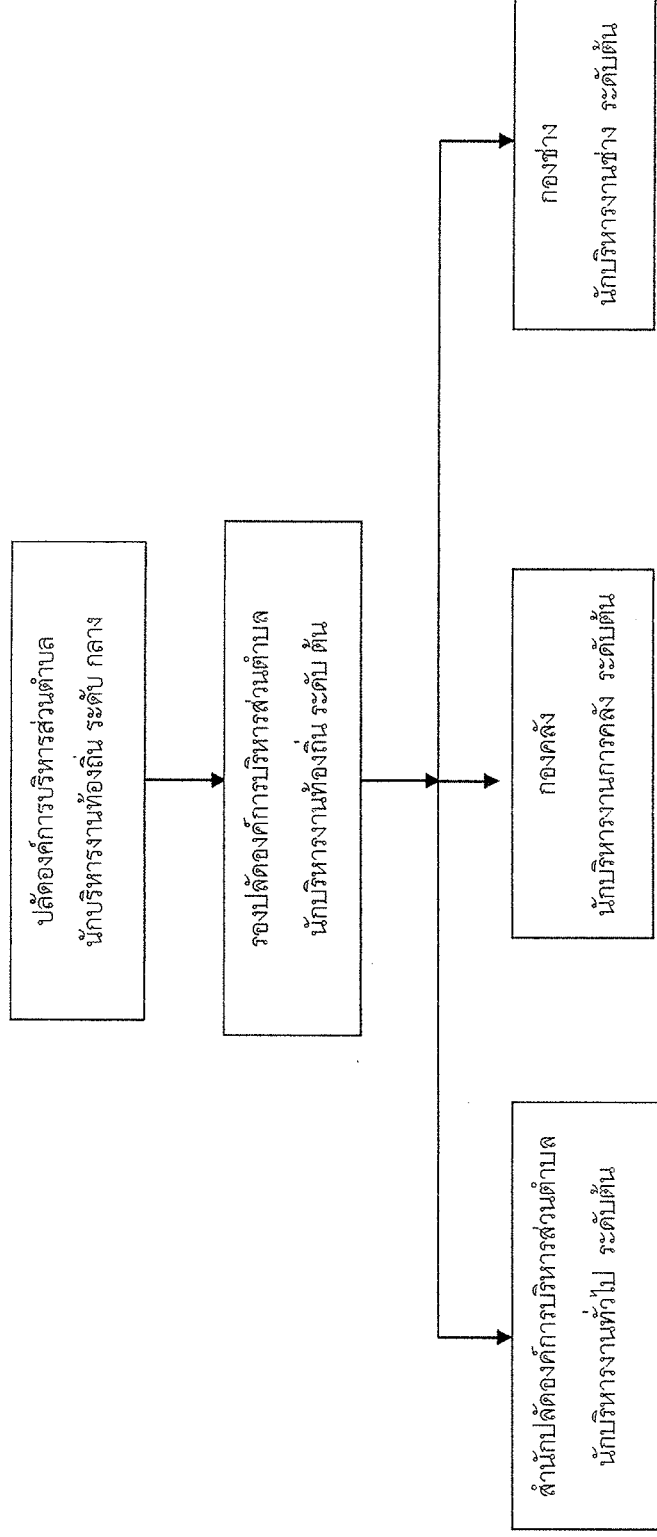
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๓)						ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	นักบริหารงาน อบต.(นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๒	นักบริหารงาน อบต.(นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓	(หัวหน้าสำนักงานปลัด)นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	ว่างเต็ม
๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๙๒,๕๖๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๘	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง	๑	๑	๓๒๕,๒๐๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>																							
๑๑	ครู	ค.ศ.๑/ค.ศ.๒	๓	๓			๓	๓	๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๖๗,๘๖๐		๓	๓	๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	เงินอุดหนุนเฉพาะ
<b>พนักงานจ้าง</b>																							
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๓๖,๖๖๔		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๓๔,๕๒๘		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๖๐,๘๙๖		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๘๙,๓๖๔		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๗	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	มีผู้ครองตำแหน่ง

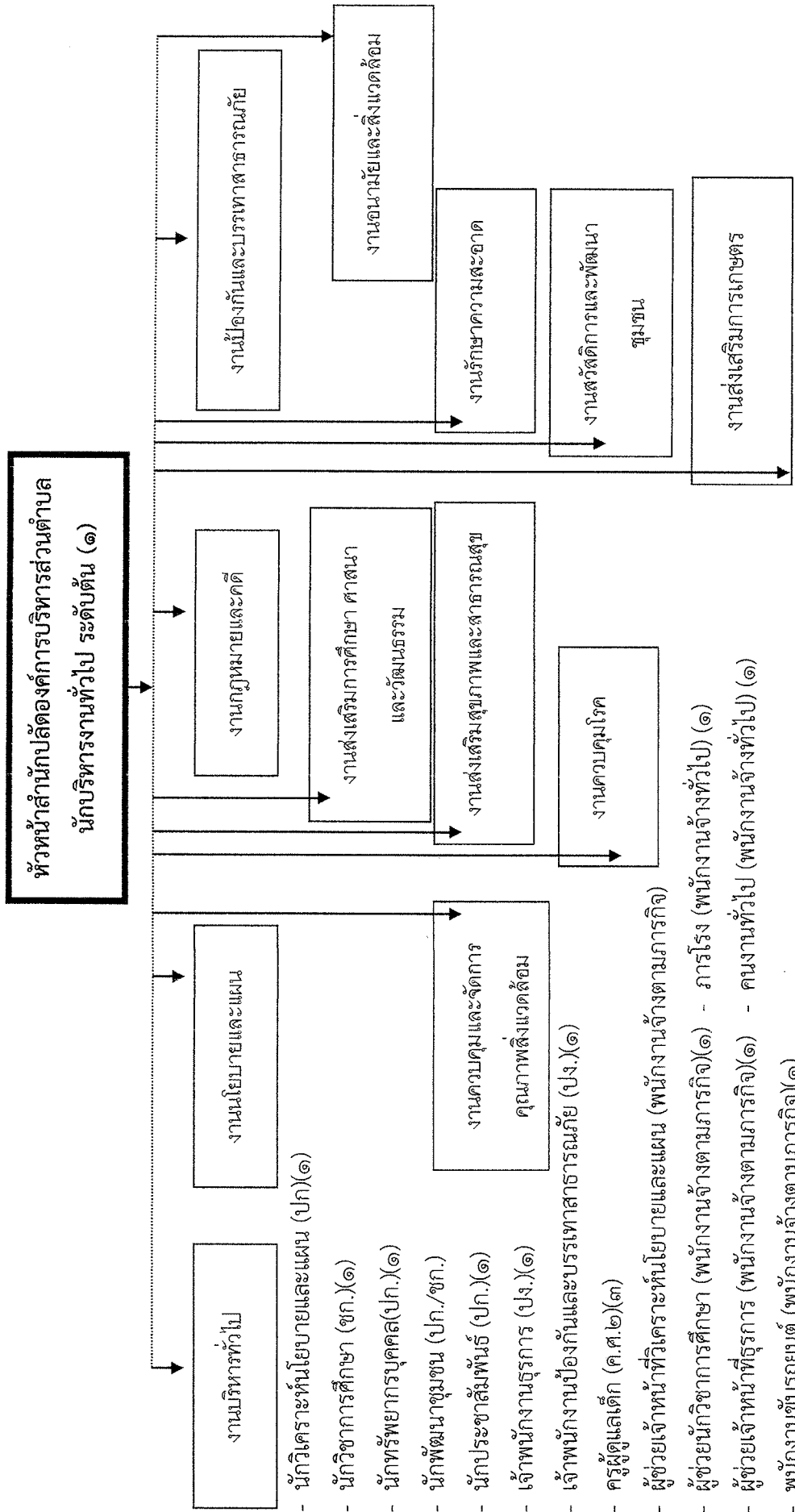
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำไรคงต้น			การกระจาย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		๒๕๖๑	๒๕๖๒
	กองคลัง																				
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานระดับต้น		๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	๑	๓๑๙,๕๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๖/ช.ง	๑	๓๒๖,๒๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๖/ช.ง	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
	ลูกจ้างประจำ																				
๒๓	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๒๓๖,๖๔๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง																				
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๑๔๔,๔๐๘		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑๔๔,๙๔๔		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
	กองช่าง																				
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานระดับต้น		๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๗	นายช่างไฟฟ้า	ป.๖/ช.ง	๑	๒๒๙,๒๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒๘	นายช่างโยธา	ป.๖/ช.ง	๑	๓๒๖,๒๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
	ลูกจ้างประจำ(ฝ่ายโยธา)																				
๒๙	พนักงานสูบน้ำ		๑			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง																				
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๓๙,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
(๔)	รวม		๓๓			๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																				
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ระบบแบ่ง

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลนายูง



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานบริการทั่วไป

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) (๑)
- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)
- นักประชาสัมพันธ์ (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)

งานนโยบายและแผน

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๒) (๓)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑) - ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑) - คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

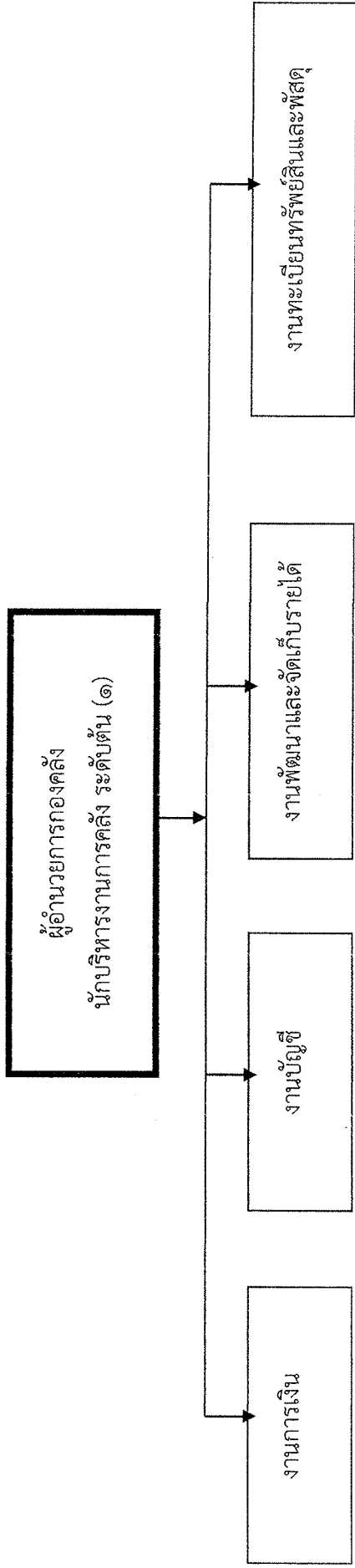
งานกฎหมายและคดี

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๓)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

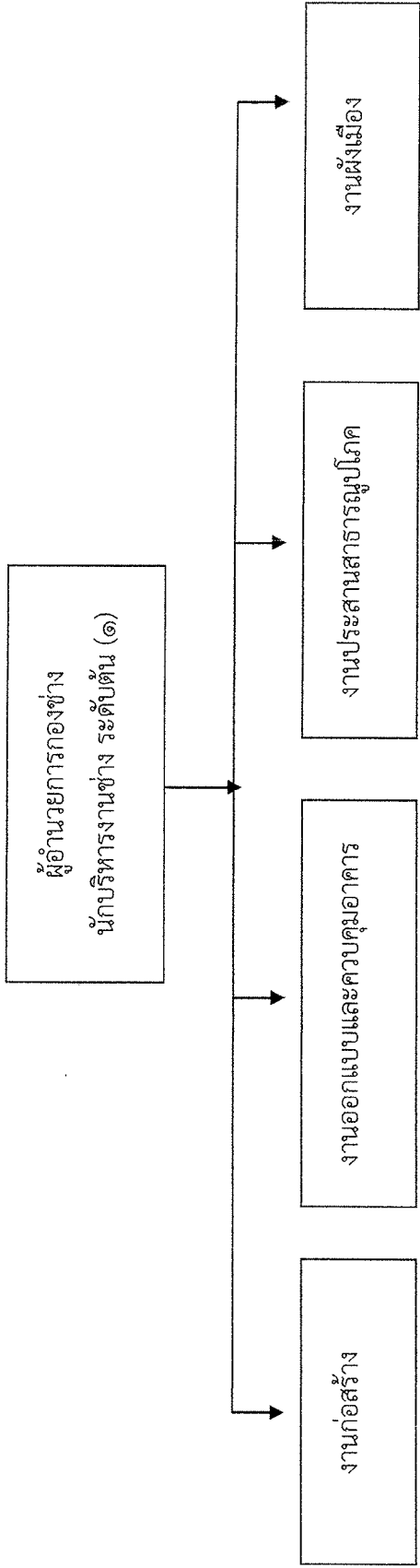
- งานควบคุมโรค

# โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง) (๑)
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

## โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

- นายช่างไฟฟ้า (ปง.)(๑)

- พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)(๑)

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๗๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๕๘,๐๕๐ (๕๕,๖๗๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๐๕๐	
๒	นายชนภูมิ โพธิ์ล้ำ	ป.โท	๗๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๕๓๘,๐๐๐	
๓	อีนันภรณ์ปัสดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔	นางรัชฎีกร ภูเข็งสี	ป.โท	๗๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๓๓,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๓,๖๐๐	
๕	นางสาวสุภาพร สว่างบุญ	ป.โท	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๒๒,๕๖๐ (๓๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๒,๕๖๐	
๖	นายหาญฤทธิ์ วรรณพราหมณ์	ป.ตรี	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักพัฒนชุมชน	ชำนาญการ	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักพัฒนชุมชน	๓๓๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๑๖๐	
๗	นางสาวปวีณ์อุษา บุญเที่ยง	ป.ตรี	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๕๙,๐๕๐ (๒๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๐๕๐	
๘	นางปณมดา อินทรประเสริฐ	ป.ตรี	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๒๕๘,๕๕๐ (๒๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๕๕๐	
๙	นางอุบลทิศา พลิกคำ	ป.ตรี	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๗๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	๒๒๑,๓๖๐ (๑๘,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๓๖๐	
๑๐	นายนิรัตน์ อาจชาไชย	ป.วส.	๗๓๓-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๗๓๓-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๒๕,๒๐๐ (๒๗,๑๐๐x๑๒)	-	-	๓๒๕,๒๐๐	
๑๑	นายพิทยา สิงห์ละคร	ป.โท	๗๓๓-๓-๐๑-๕๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๗๓๓-๓-๐๑-๕๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๒๑,๓๖๐ (๑๘,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๓๖๐	
๑๒	นางจันทร์ทอง นามบุญจั่ง	ป.ตรี	๗๓๓-๓-๐๑-๕๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๗๓๓-๓-๐๑-๕๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๒๕,๒๐๐ (๒๗,๑๐๐x๑๒)	-	-	๓๒๕,๒๐๐	
๑๓	นางทิพรพรรณ แสงนงษ์	ป.ตรี	๗๓๓-๓-๐๑-๕๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๗๓๓-๓-๐๑-๕๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๒๕,๒๐๐ (๒๗,๑๐๐x๑๒)	-	-	๓๒๕,๒๐๐	



๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอริวรรณ คำฤทัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๕x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	นางสุมา ศรีสุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๕x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	นางบัวทอง บุตรอินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๕x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางสาวศิริพร สอนสกุล	ป.ตรี	-	ผ.ส.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ผ.ส.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๒๓๖,๖๖๔ (๑,๘๘๕x๑๒๖)	-	-	๒๓๖,๖๖๔
๑๘	นางพิพร คลาฤทธิ์	ป.ตรี	-	ผ.ส.นักวิชาการศึกษา	-	ผ.ส.นักวิชาการศึกษา	-	-	-	๒๓๔,๕๖๘ (๑,๘๘๕x๑๒๖)	-	-	๒๓๔,๕๖๘
๑๙	นางสาวณุล ผลิตคำ	ป.ตรี	-	ผ.ส.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	ผ.ส.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	๑๖๐,๘๘๖ (๑๓,๔๐๘x๑๒)	-	-	๑๖๐,๘๘๖
๒๐	นายทวีศักดิ์ บุตรอินทร์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๓๘,๓๖๔ (๑๒,๔๘๖x๑๒)	-	-	๑๓๘,๓๖๔
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๒๑	นายบัณฑิตน์ บุตรอินทร์	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายธีระพงษ์ สุขวาปี	ป.ส	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองคลัง</b>													
๒๓	นางสาวมะลิวรรณ แซ่อึ้ง	ป.โท	๓๒-๓-๐๔-๒๑๖๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ท.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ท.	ต้น	อ.ท.	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๖,๐๐๐
๒๔	นางศรีสุดา ปุคกลาง	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๓๓๗,๕๖๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๗,๕๖๐
๒๕	-	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	ทั่วไป	๓๒๖,๒๒๐ (๒๗,๑๘๕x๑๒)	-	-	๓๒๖,๒๒๐
๒๖	นางนางนภาศ ยุทธอง	ป.ตรี	๓๒-๓-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	ทั่วไป	๒๕๐,๙๔๐ (๒๓,๘๓๗x๑๒)	-	-	๒๕๐,๙๔๐

๒๗	ผู้จ้างประจำ นายสมศักดิ์ หล้าคำ	ปวท.	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๖๕๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)	-	๒๓๖,๖๕๐
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอมรรัตน์ ศรีสาร	ป.ตรี	-	ผ.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	ผ.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๕๐๘ (๑๒,๐๓๕x๑๒)	-	๑๕๕,๕๐๘
๒๙	นารัฐชาติพัฒน์ ธนะชอุ่มตัน	ป.ตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๕๕๕ (๑๒,๙๖๒x๑๒)	-	๑๕๕,๕๕๕
๓๐	กองช่าง ว่าที่ร้อยตรีสามกรณ อีสุระ	ป.ตรี	๓๓๓-๓-๐๕-๒๑๑๓๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	๓๖๖,๕๕๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๑,๕๕๐
๓๑	นายอภิรักษ์ ปันคำ	ปวส.	๓๓๓-๓-๐๕-๔๗๖๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๒๒๕,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	๒๒๕,๒๐๐
๓๒	-	-	๓๓๓-๓-๐๕-๔๗๖๒๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๓๖๖,๒๒๐ (๒๗,๑๕๕x๑๒)	-	๓๖๖,๒๒๐
๓๓	ผู้จ้างประจำ(ถ้อยโณม) นายสมเพชร บุตรอินทร์	ป.ตรี	-	พนักงานสูบน้ำ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๕,๐๐๐

หมายเหตุ

ของ "เงินเดือน" หมายถึง เงินเดือน เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนและขึ้นเงินเดือนของข้าราชการที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาสามัญ (พ.ก.ม), เงินประจำตำแหน่งปดิวกร (พ.ค.ก), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ) (ยกเว้นเงินค่าครองชีพชั่วคราว) ฯลฯ

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง จะกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐที่ภาครัฐไม่ควรเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้าเมื่อมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษา ศึกษานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง อำเภอศรีราชา จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อนึ่ง คณะกรรมการ พนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายอริสมันต์ บุตรอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม

ที่ ๒๘๓/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม ดังนี้

๑. นายอริสมันต์ บุตรอินทร์ ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม เป็นประธาน
๒. นายธนภูมิ โพธิ์ล้ำ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม เป็นกรรมการ
๓. นางสาวมะลิวรรณ แซ่อึ้ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๔. ว่าที่ร้อยตรีสามารถ ธีสุระ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๕. นางสาวณัฐธัญญา บุญเที่ยง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นกรรมการ/เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าองค์กรการบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

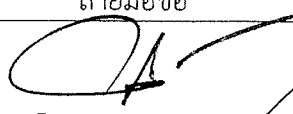
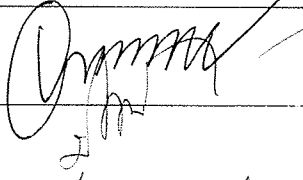
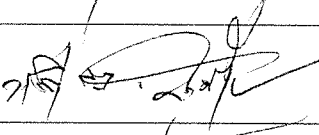
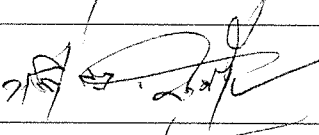

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอริสมันต์ บุตรอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๓)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาเยือง

ผู้มาร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอริสมันต์ บุตรอินทร์	ประธานกรรมการ	
๓	นายธนภูมิ โพธิ์หล้า	กรรมการ	
๕	นางสาวมะลิวรรณ แซ่อึ้ง	กรรมการ	
๖	ว่าที่ร้อยตรีสามารถ ชีสุระ	กรรมการ	
๗	นางสาวณัฐธัญญา บุญเที่ยง	กรรมการ/เลขานุการ	

เปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔  
- ๒๕๖๖) ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายอริสมันต์ บุตรอินทร์ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยืองที่ ๒๘๓/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการ  
ประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม  
๒๕๖๓ กรรมการประกอบด้วย

๑. นายอริสมันต์ บุตรอินทร์ นายก อบต. เป็นประธานกรรมการ

๓. นายธนภูมิ โพธิ์หล้า รองปลัด อบต. เป็นกรรมการ

๔. นางอภิวรรณ คำกอง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ

๕. นางสาวมะลิวรรณ แซ่อึ้ง ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ

๖. ว่าที่ร้อยตรีสามารถ ชีสุระ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ

๗. นางสาวณัฐธัญญา บุญเที่ยง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นกรรมการ/  
เลขานุการโดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วน  
ตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด  
แผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า  
ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓  
ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ



องค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.บพศศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใดระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.บพศศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.บพศศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕.การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

๖.ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

รับทราบ

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม (ถ้ามี)

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

นายอรสิมันต์ บุตรอินทร์ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ประธานกรรมการ

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓

ข้อมูลอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่างที่กำหนดไว้ แยกแต่ละกองตามลำดับ

นางสาวณัฐธัญญา บุญเที่ยง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เดิม มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

เลขานุการ

-ข้าราชการ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ ตำแหน่ง

มีผู้ครองตำแหน่งจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง อัตรารว่าง ๔ ตำแหน่ง

-ลูกจ้างประจำ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง

มีผู้ครองตำแหน่งทั้ง ๒ ตำแหน่ง

-พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง

มีผู้ครองตำแหน่งทั้ง ๑๐ ตำแหน่ง

-พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวนทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง

มีผู้ครองตำแหน่งจำนวน ๒ ตำแหน่ง

๑. ปลัด อบต. ๑ อัตรา

๒. รองปลัด อบต. ๑ อัตรา

สำนักปลัด

๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา

๔. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา
๕. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๑ อัตรา
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา
๗. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๑ อัตรา
๘. นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง ๑ อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ๑ อัตรา  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๑. ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒) ๓ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา  
พนักงานจ้าง
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ อัตรา
๑๖. พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
๑๗. ภารโรง ๑ อัตรา
๑๘. คนงานทั่วไป ๑ อัตรา  
กองคลัง
๒๙. ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา
๒๐. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๑ อัตรา
๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา ปง./ชง
๒๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง ๑ อัตรา
๒๓. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ อัตรา
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ อัตรา
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา  
กองช่าง
๒๖. ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา
๒๗. นายช่างโยธา ปง./ชง ๑ อัตรา
๒๘. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง ๑ อัตรา
๒๙. พนักงานสูบน้ำ ๑ อัตรา
๓๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๒ การพิจารณาปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

นายอริสมันต์ บุตรอินทร์ เพื่อเป็นการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่  
ประธานกรรมการ ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่ประชุม

(1) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่

ภารกิจที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง คือ การสร้างความเข้มแข็งของ  
ชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในชุมชนให้หมดไป เช่น  
ปัญหาของยาเสพติด, ปัญหาด้านการสร้างรายได้ การกินดีอยู่ดีของประชาชน การได้รับ

บริการจากหน่วยงานของรัฐอย่างทั่วถึง และองค์การบริหารส่วนตำบลนาเยื้อง ยังได้เน้นการพัฒนาในกลุ่มเยาวชนให้มากเป็นพิเศษ โดยส่งเสริมให้เยาวชนได้เล่นกีฬา จัดมีการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกๆ ปี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาเยื้อง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ดังนี้

#### จุดแข็ง (S : Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนส่วนมากในพื้นที่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ประชาชนประกอบอาชีพเสริมหลากหลายอาชีพ
- มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณสุข เช่น การป้องกันไข้เลือดออก การป้องกันพิษสุนัขบ้า การป้องกันไข้หวัดใหญ่ ฯลฯ
- มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน มีกองทุนสวัสดิการในตำบล มีเงินสาธารณสุขมูลฐานชุมชน
- มีโรงงานอุตสาหกรรม สร้างงานสร้างรายได้ให้กับประชาชนตลอดปี
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน บริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่าง ๆ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน
- บุคลากรของหน่วยงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
- มีหน่วยงานราชการคอยช่วยเหลือบริการใกล้ชิดประชาชน

#### จุดอ่อน (W : Weakness)

- ประชาชนบางส่วนยังขาดการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐานและมีสภาพชำรุด
- การประกอบอาชีพทางการเกษตรใช้ต้นทุนการผลิตสูงและผลผลิตน้อย
- ประชาชนมีรายได้น้อย และมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ
- ค่านิยมการใช้สารเคมี ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตรทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ
- ประชาชนติดกับการบริโภคนิยม วัตถุนิยม และวัฒนธรรมนิยม

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนน้ำอุปโภค และน้ำบริโภคที่สะอาดปลอดภัย
- ชุมชนขาดพลังขับเคลื่อนการพัฒนา การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน

- องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้
- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

### โอกาส (O : Opportunity)

- มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีนโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาด้านต่างๆ
- นโยบายการพัฒนาแหล่งน้ำและเรื่องการปลูกข้าวคุณภาพ
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมภาคเกษตร
- แนวโน้มทิศทางการผลิตทางการเกษตรขยายตัว/ราคาผลผลิตจะดีขึ้น
- กระแสสังคม การผลิตข้าวปลอดภัย การบริโภคข้าวปลอดภัย
- การให้ความสำคัญต่อการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม
- นโยบายรัฐบาลการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน
- กระแสการสร้างสุขภาพมากกว่าซ่อมสุขภาพ
- จังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
- มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

### อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน
- การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด
- การเกิดภัยทางธรรมชาติส่งผลกระทบต่อประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม
- ขาดอุตสาหกรรมรองรับแรงงานในพื้นที่
- สภาพอากาศ ฝน น้ำ โรคระบาดพืช คาดตายากไม่แน่นอน
- สถานการณ์การผลิตข้าวของโลกคาดการณ์การขาดการยาก การแข่งขันสูง

- การกำหนดราคา การแทรกแซง การควบคุมราคาสินค้าทางการเกษตรของรัฐบาล
- โครงการประกันราคา จำนำผลผลิตทางการเกษตรของรัฐบาล
- การส่งเสริมการส่งออกและใช้สินค้าทางการเกษตรไทยของรัฐบาล
- โครงการช่วยเหลือต่างจากทางภาครัฐ การแก้ปัญหาเร่งด่วนของรัฐบาล
- การบริหารและจัดสรรงบประมาณการพัฒนาจากรัฐบาลไม่เพียงพอ
- มาตรการช่วยเหลือของรัฐไม่ชัดเจนแน่นอน หน่วยรับผิดชอบดำเนินการล่าช้า
- ต้นทุนทางการเกษตรมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตลอดเวลา
- การส่งเสริมความรู้ เทคนิคเฉพาะทางการประกอบอาชีพ
- ขาดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการพัฒนาที่ไม่เป็นระบบ
- การส่งเสริมภาครัฐ ขาดข้อมูลเชิงรุก ล้มเหลวตลอดทุกกิจกรรมที่ส่งเสริม
- การป้องกัน การเกิด การแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่เกิดจากธรรมชาติ
- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง เป็น อบต.ขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจ

หน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

### **ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทาง

ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

**๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

**๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖ ด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

### ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหินจะต้องดำเนินการโดยนำปัญหาในเขตพื้นที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง ความต้องการของประชาชนมา กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- ๒) ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมอาชีพ สังคม คุณภาพชีวิต สาธารณสุข และการเกษตร
- ๓) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ๔) ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และรักษาความสงบ เรียบร้อย

#### ภารกิจรอง

- ๑) ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน
- ๓) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ข้าราชการครู ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบุงมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบุงต่อไป

## โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเยื้อง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้หน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- อำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> </ul> <p>- งานกู้ภัย</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๑.สำนักปลัดงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- อำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> </ul> <p>- งานกู้ภัย</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	



<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> </ul> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p>๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> </ul> <p>๑.๑๐ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p>๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> </ul> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p>๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> </ul> <p>๑.๑๐ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p>๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการวิชาการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาพันธุ์พืช</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานควบคุมโรคสัตว์</li> <li>- งานบำรุงพันธุ์สัตว์</li> </ul>	<p>๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการวิชาการเกษตร</li> <li>- งานพัฒนาพันธุ์พืช</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานควบคุมโรคสัตว์</li> <li>- งานบำรุงพันธุ์สัตว์</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบุง และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม/ลด			
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน)</b>								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

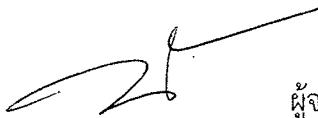
- ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ไม่มีการขอเพิ่ม/ลด

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

ที่ประชุม - ไม่มี

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

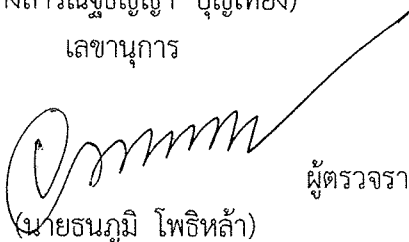


ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวณัฐธัญญา บุญเที่ยง)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธนภูมิ โพธิ์หล้า)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายอริสมันต์ บุตรอินทร์)

ประธานกรรมการ

