



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๓



องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้  
อำเภอเมืองตรัง  
จังหวัดตรัง

[www.natamtai.go.th](http://www.natamtai.go.th)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราดำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตราราชการส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓
๒. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภท พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
๓. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภท พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
๔. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภท พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
๕. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชาติ เมืองนก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ แต่เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้าง	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้าง	๕๑

ภาคผนวก

---

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีความจำเป็นในการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้อง และสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๕ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

๑.๖ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินการของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนอัตรากำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่างองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ดังนี้

◆ พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจ ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความหมาย ต่อเนื่องเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

◆ ลูกจ้างประจำ

◆ พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

### ๓.๓ แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

◆ สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

◆ กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

◆ กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ ออกแบบ การสำรวจ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

◆ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ ปัญญา การบริหารสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

**๓.๔ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลัง (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติ ข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนองข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลน่าทำไม่ได้ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการ ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันเช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัย และกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ไว้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณามานววิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมกับอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure :** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทองพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานไม่ถูกต้อง จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้กำหนดอัตราคลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
  - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตรากำหนดเงินเดือนเพิ่มขึ้น ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินสอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคนครอง	๑ เดือน	๓๖,๒๕๐	-	-	๗,๖๒๕	๗,๖๒๕	๗,๖๒๕	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๓๕,๖๐๐	-	-	๙๑,๕๐๐	๙๑,๕๐๐	๙๑,๕๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๗๑,๘๕๐			๙๑,๕๐๐	๙๑,๕๐๐	๙๑,๕๐๐	๙๑,๕๐๐	๙๑,๕๐๐	๙๑,๕๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินสอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	ขั้นต่ำสุด	๙,๓๕๐			๑๐,๒๕๐	๙,๓๕๐-๙,๓๕๐				
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๕๘๐			๕๙,๕๘๐	๕๙,๕๘๐-๕๙,๕๘๐				
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๕,๕๙๐)/๒ = ๓,๐๐๐					
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐			๓,๐๐๐ x ๑๒ = ๓๖,๐๐๐					
รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงสองระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตรากำหนดเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินสอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๓ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ด้อยสุด	๕๖๖,๖๖๖	๗,๖๖๖	๗,๖๖๖	๖,๖๖๖	๖,๖๖๖	๖,๖๖๖	-	-	-
	๒๒เดือน	๕๖๗,๖๖๖	๗๕,๖๖๖	๗๕,๖๖๖	๖๗,๕๖๖	๖๗,๕๖๖	๖๗,๖๖๖	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๖๖			๖๗,๕๖๖	๖๗,๕๖๖	๖๗,๖๖๖	๖๖๗,๖๖๖	๖๖๗,๖๖๖	๖๖๗,๖๖๖
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินสอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๓ ขั้นต่ำสุด+๓ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๖,๖๖๖	๗,๖๖๖	๗,๖๖๖	$(๒๒๖,๖๖๖+๒๒๖,๖๖๖) \div ๒ = ๒๒๖,๖๖๖$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๒๘๕,๖๖๖			$(๒๘๕,๖๖๖+๒๘๕,๖๖๖) \div ๒ = ๒๘๕,๖๖๖$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๕๕,๖๖๖			$(๒,๒๒๖,๖๖๖+๒,๒๒๖,๖๖๖) \div ๒ = ๒,๒๒๖,๖๖๖$			-	-	-
	๒๒เดือน	๕๕๘,๖๖๖	๗๕,๖๖๖	๗๕,๖๖๖	$๒,๒๒๖,๖๖๖ \times ๒๒ = ๔๙,๖๖๖$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๖๖,๖๖๖			๖๗,๖๖๖	๖๗,๖๖๖	๖๗,๖๖๖	๖๖๗,๖๖๖	๖๖๗,๖๖๖	๖๖๗,๖๖๖

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ ) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากคุณวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนการประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินสอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
คช...	๑เดือน	๓๕,๖๖๖	-	-	๖๖๖	๖๖๖	๖๖๖	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๖,๖๖๖	-	-	๗,๖๖๖	๗,๖๖๖	๗,๖๖๖	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๖,๖๖๖			๗,๖๖๖	๗,๖๖๖	๗,๖๖๖	๓๖๗,๖๖๖	๓๖๗,๖๖๖	๓๖๗,๖๖๖
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินสอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
คช... (ว่าง)	๑เดือน	๓๖๖,๖๖๖	-	-	๕,๖๖๖	๕,๖๖๖	๕,๖๖๖	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๗,๖๖๖	-	-	๕๕,๖๖๖	๕๕,๖๖๖	๕๕,๖๖๖	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๗,๖๖๖			๕๕,๖๖๖	๕๕,๖๖๖	๕๕,๖๖๖	๓๖๗,๖๖๖	๓๖๗,๖๖๖	๓๖๗,๖๖๖

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินสอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๗,๖๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๙๒,๖๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๙๒,๖๖๖			-	-	-	๙๒,๖๖๖	๙๒,๖๖๖	๙๒,๖๖๖

๖. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรรและองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จ่าย ส่วนที่เกิดจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนได้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรม จัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ประจำปี เช่น นาง ก. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่าย ๙,๔๐๐ ท้องถิ่น จ่าย ๕,๔๕๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๗)	รัฐจัดสรร	สภ.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๙ % ปีฐาน ๗๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๘๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐			
	๗๒ เดือน			๖๕,๘๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐			
	รวมทั้งปี		๖๕,๘๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๕๐	๘๗,๘๕๐

๗. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวน ปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ : Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปากแจ่ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

**หมายเหตุ**

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

**กระจกด้านที่ ๔ Driver :** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ (การตรวจประเมิน LPA)

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

➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

➤ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาด ซึ่งเป็้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาด มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ส่วนตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ขอรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คาดว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีบุคลากรที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๕.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๕.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๕.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๕.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๕.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม

๓.๕.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

**๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓**

- ๓.๖.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๖.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง
- ๓.๖.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓
- ๓.๖.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

**สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้**

**๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

**๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

**๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

**๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

**๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

**๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ**

๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว

๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

**๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

**ความต้องการของประชาชน**

**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

**๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

**๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

**๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

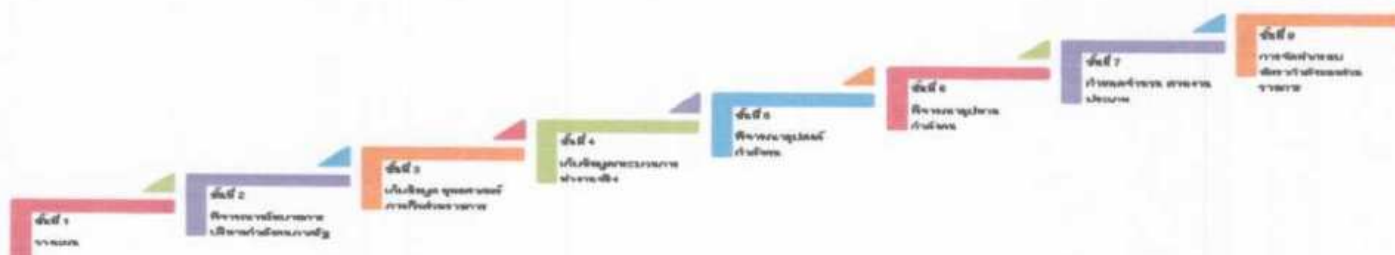
๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากแจ่ม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ แบบบันได ๘ ขั้น



#### บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- |   |                        |
|---|------------------------|
| ๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล             | ประธานคณะกรรมการ       |
| ๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | คณะกรรมการ             |
| ๓ ผู้อำนวยการกองคลัง                      | คณะกรรมการ             |
| ๔ ผู้อำนวยการกองช่าง                      | คณะกรรมการ             |
| ๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ             |
| ๖ หัวหน้าสำนักปลัด                        | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๗ นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ       |

#### คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### **บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มี สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง มีระบบป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความ จำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริม เศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวในตำบล การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อ เหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มี ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

วิสัยทัศน์ “นาท่ามใต้ก้าวไกล ใส่ใจการศึกษา ส่งเสริมด้านกีฬา พัฒนาคุณภาพชีวิต”

#### **๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์**

##### พันธกิจ

ปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บำรุงรักษา พัฒนา คู คลอง เส้นทางคมนาคมและระบบ สาธารณูปโภค ให้มีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ ควบคู่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

##### เป้าประสงค์

เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีชุมชนที่น่าอยู่ และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

##### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๒. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้า/ประปาอย่างทั่วถึง
๓. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างอย่างทั่วถึง
๔. มีการจัดการศักยภาพการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม  
เป้าประสงค์

เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เด็กนักเรียนมีพัฒนาการตามวัยทั้ง ๔ ด้าน ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและนักเรียนได้รับการส่งเสริมการศึกษาตามหลักสูตร

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสู่ระดับฐานราก

เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีความสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆและรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และคุ้มครอง ดูแล บำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ชุมชนมีการส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

เพื่อทำนุบำรุงกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริม อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนให้มีคงอยู่สืบไป

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนาและจารีตประเพณีท้องถิ่นและรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

เป้าประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและมีการพัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

### บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปากแจ่ม มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

#### การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

##### องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐานควบคู่การท่อง เที่ยวเชิงอนุรักษ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุกเบิก ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและท่าเทียบเรือ</li> <li>- พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค</li> <li>- ขยายเขต ติดตั้ง ปรับปรุงบำรุงรักษา ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ</li> <li>- พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร</li> <li>- การวางผังเมืองและสนับสนุนการจัดทำ ผังเมือง</li> <li>- ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการ พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวในตำบลเพื่อให้ ประชาชนเกิดรายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน / ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- นายช่างโยธา/ ผช.นายช่างโยธา / ผช.นายช่างไฟฟ้า /ผช.นายช่างไฟฟ้า / พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา / ผช. จพง.ธุรการ</li> <li>-พนักงานผลิตน้ำประปา</li> <li>- คนงาน</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิตและส่งเสริมการศึกษา เรียนรู้แบบองค์รวม	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ</li> <li>-ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และ ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา ฯ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ครู/ผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของประชาชนสู่ ระดับฐานราก	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>-รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึง ความสำคัญ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน / ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ พลังงานและการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่ง แวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. ส่งเสริมเงินทุนในการสร้างอาชีพ และที่ทำงานในการประกอบอาชีพ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ส่งเสริม และ สนับสนุน งบประมาณในการพัฒนาสถานที่ ท่องเที่ยวในตำบลเพื่อให้ประชาชน เกิดรายได้	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน นักจัดการงานทั่วไป นิติกร จพง.ธุรการ /ผช.นักวิเคราะห์ฯ /ผช.ธุรการ ผช. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คนงาน - ผอ.กองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ จพง.จัดเก็บรายได้ / ผช.จพง.การเงินและบัญชี / ผช.จพง.พัสดุ / ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ และส่งเสริม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑. เด็ก เยาวชน และประชาชนใน พื้นที่ได้รับการศึกษาเรียนรู้ทุกระดับ ๒. ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลได้รับ การส่งเสริม บริหารจัดการอย่าง เหมาะสม	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผู้ดูแลเด็ก - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมี สุขของท้องถิ่น	๑. ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิต ที่ดี ได้รับบริการด้านสาธารณสุข อย่างทั่วถึง ๒. สังคมน่าอยู่ มีความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน /ผช.นักพัฒนาชุมชน / ผช.จพง.ธุรการ /ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับรถขยะ - คนงานประจำรถขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนา บุคลากรของท้องถิ่น	๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการ องค์กรให้ความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำ หน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ	พนักงานทุกตำแหน่งทุกระดับ

#### **บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้พิจารณาภาระค่าจ้างที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

#### **บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีภารกิจด้านงานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย เพื่อดำเนินการตามกฎหมายที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

#### **บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒ คน และองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีแนวทางในการรองรับคนที่เกษียณสำหรับสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดตรัง) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

#### **บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากแจ่ม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากแจ่มเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

#### **บันไดขั้นที่ ๘ คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ 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) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม 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 (๑๔))

- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
  - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
  - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
  - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
  - (๕) 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) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
  - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
  - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
  - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
  - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
  - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
  - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
  - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
  - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
  - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
  - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
  - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓  
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้จะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ช่วงอายุของบุคลากรใกล้เกษียณที่เพิ่มมากขึ้น</li> <li>๒. ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</li> <li>๓. บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยี</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาการทำให้อ่างสาขายางานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ</li> <li>๔. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยี</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> <li>๖. มีทัศนียภาพที่สวยงาม มีความอุดมสมบูรณ์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสาขายางาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการ ดำเนินการตามภารกิจเอาไว้ ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.(๐๑)</b>	<b>๑. สำนักปลัด อบต.(๐๑)</b>	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	
- งานทะเบียนพาณิชย์	- งานทะเบียนพาณิชย์	
- งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	- งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
- งานงบประมาณและข้อบัญญัติ	- งานงบประมาณและข้อบัญญัติ	
๑.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	
๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	
- งานสิทธิและสวัสดิการ	- งานสิทธิและสวัสดิการ	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- อำนวยการและป้องกัน	- อำนวยการและป้องกัน	
- พันฟู	- พันฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๒. กองคลัง(๐๔)</b>	<b>๒. กองคลัง(๐๔)</b>	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานพัฒนารายได้	- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานพัฒนารายได้	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานพัสดุ	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง(๐๕)</b>	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓.๑ งานก่อสร้าง	<b>๓. กองช่าง(๐๕)</b>	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๓.๑ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนตลิ่งน้ำ	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนตลิ่งน้ำ	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
- งานประเมินราคา	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานควบคุมการก่อสร้าง	- งานประเมินราคา	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานควบคุมการก่อสร้าง	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	
- งานประสานกิจการประปา	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานประสานกิจการประปา	
- งานระบายน้ำ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
	- งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
- แผนงานและวิชาการ	- แผนงานและวิชาการ	
- การศึกษาปฐมวัย	- การศึกษาปฐมวัย	
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน	- การศึกษาขั้นพื้นฐาน	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	
- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	
- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	
- บริหารทั่วไป	- บริหารทั่วไป	
- งานอนุรักษ์ศาสนสถาน โบราณสถานและ โบราณวัตถุ	- งานอนุรักษ์ศาสนสถาน โบราณสถานและ โบราณวัตถุ	
- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	
- งานรณรงค์และเสริมสร้างการปฏิบัติตน ตามหลักของศาสนา	- งานรณรงค์และเสริมสร้างการปฏิบัติตน ตามหลักของศาสนา	
- งานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ประเพณีท้องถิ่น	- งานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ประเพณีท้องถิ่น	
- งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ	- งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ	
มอบหมายหน้าที่	มอบหมายหน้าที่	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑
คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม ๓
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๒	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๓	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๑๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาทมใต้</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอน</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน/ ว่างเดิม ๑
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕๙</b>	<b>๕๙</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>-</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๖๘,๒๔๐	(๔๖,๕๖๐)
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	(๒๐,๔๘๐)
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๘,๓๖๐	๓๖๐,๓๖๐	๓๗๒,๓๖๐	(๒๘,๐๓๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๗,๙๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๑๖๐	๑๓,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๓,๕๒๐	๓๙๙,๒๘๐	๓๕๕,๒๘๐	(๒๓,๐๕๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๗๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	(๑๓,๙๘๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๗๖๐	๒๒๗,๕๒๐	(๑๓,๕๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๗๖๐	๒๒๗,๕๒๐	(๑๓,๕๐๐)
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๕๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๖๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๓๒๐	(๑๖,๕๓๐)
๑๕	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๗,๕๐๐)
๑๖	คนสวน	-	๑	๑	๑๗๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๒๘๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๓๖๐	(๑๔,๒๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๒๑	คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	๑	๑	๑๐๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๒	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑๐๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>																			
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)	
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๔๗๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๘,๙๒๐	๕๑๖,๒๔๐	๕๓๕,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)	
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๖๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐)	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๘๗,๖๒๐	๒๙๗,๓๔๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๐	๑๙๘,๘๘๐	(๑๕,๗๒๐)	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐	๒๑๐,๓๖๐	(๑๕,๕๗๐)	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๒	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๓	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๔	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (กน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<b>กองช่าง (๑๕)</b>																			
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๐๐	๕๑๗,๕๖๐		ว่าง
๓๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่าง
๓๗	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่าง
๓๘	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๒๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๑๐,๒๘๐	๓๑๓,๕๔๐	๔๐๒,๓๖๐		(๒๔,๒๗๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)</b>																			
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		(๑๓,๕๐๐)
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐		(๑๔,๕๑๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐		(๑๓,๔๖๐)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๔๕,๗๖๐	๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐		กำหนดเพิ่ม
๔๓	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระบะเข้า)	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๓๖๐		กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>																			
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๓๗,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๔๒,๕๒๐	๑๔๙,๘๔๐	๑๕๗,๕๒๐		(๑๔,๖๒๐)
๔๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		(๙,๔๐๐)
๔๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		(๙,๔๐๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๔๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๔๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>																			
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๔๖๐	๕๒๕,๓๒๐	(๓๖,๓๒๐)
๕๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๕๑	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๐,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	(๑๓,๓๙๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๕๓	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
<b>สหค.บ้านนาท่ามใต้</b>																			
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๕	ครู	-	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๖	ครู	-	๑	๑	๓๖๐,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทัศนศึกษา)	-	๑	๑	๑๓๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
<b>สหค.บ้านนาอน</b>																			
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๙	ครู	-	๑	๑	๓๖๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทัศนศึกษา)	-	๑	๑	๓๒๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทัศนศึกษา)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																			
๖๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
	<b>รวม (๔)</b>		๖๒	๔๓	๑๒,๒๖๓,๖๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๙	๖๒	๖๒	-	+๓	-	๖๔๖,๐๒๐	๗๒๗,๙๖๐	๓๘๙,๐๔๐	๑๒,๓๘๗,๖๒๐	๑๓,๑๑๖,๓๘๐	๑๓,๕๐๕,๙๔๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)																			
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๖)																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี (๗)																			

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาถนบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ( ๔๑๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน **๔๔,๖๑๒,๐๐๐** บาท (ค่าใช้จ่ายจริง ปี ๖๗)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ( ๔๓,๗๘๕,๐๐๐ บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน **๔๕,๘๕๖,๖๐๐** บาท (๔๒,๖๑๒,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๒๓๐,๖๐๐ = ๔๕,๘๕๖,๖๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ( ๔๕,๙๗๔,๒๕๐ บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน **๔๗,๐๘๔,๗๓๐** บาท (๔๕,๘๕๖,๖๐๐ x ๕%) + ๒,๒๒๘,๑๓๐ = ๔๗,๐๘๔,๗๓๐)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งนอกปีกลุ่ม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นท ๐๘๐๙.๔/ ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมใต้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  
๑๔-๓-๐๐-๑๖๐๘-๐๐๑

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด อบต.

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค

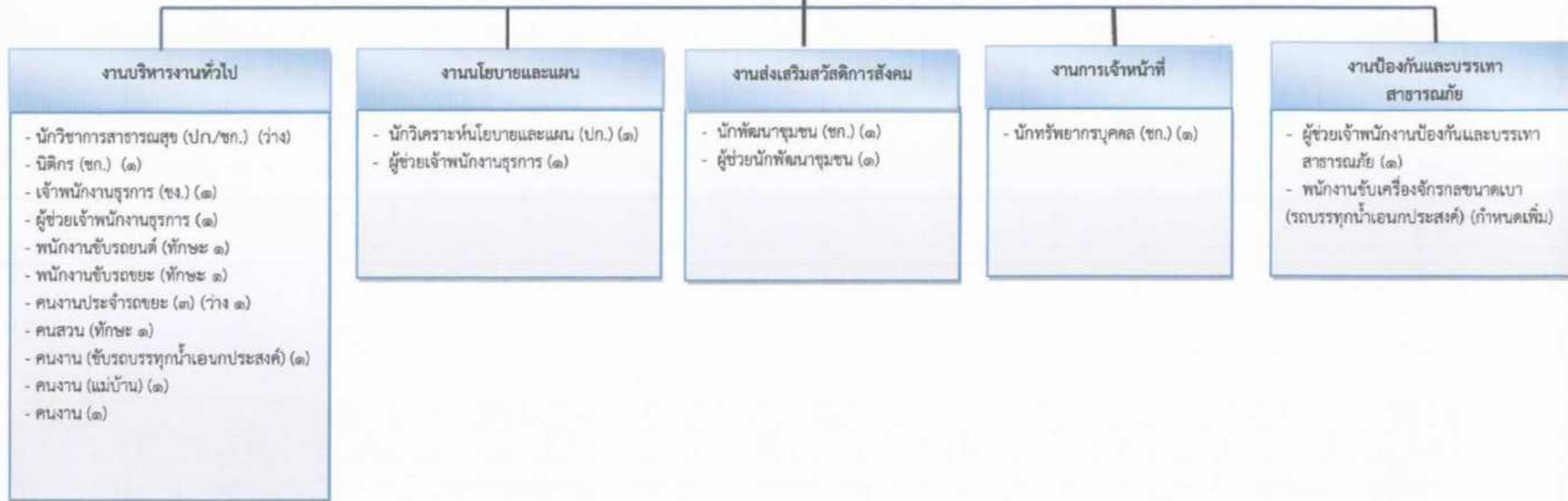
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา  
และวัฒนธรรม

## โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)  
๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	๑	-	-	๗	๖	๑๓



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๔	-	๗

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)  
๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา (ปท./ชท.) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานประสานสาธารณูปโภค

- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (กำหนดเพิ่ม)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) (๓)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (๑) (ว่าง ๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๘

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			สถานศึกษา	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	๓	๓	๓	-	๘

หมายเหตุ \* การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

### โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)  
๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)

## ๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

## สำนักปลัด อบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๑	น.ส.สุวรรณี ศิริรัตน์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
พนักงานส่วนตำบล												
๒	น.ส.ศรียุทธ ทองแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๐๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๐๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นางพัชรินทร์ สินธุ์อ่อน	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	
๔	นางสาวอุทัยวรรณ เล็งรอด	ร.ป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๕	นายเอกศักดิ์ ขุนแก้ว	น.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๖	ว่าง	-	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๗	น.ส.เนตรนภา ช่วยขาว	วท.บ. (วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๒,๒๗๐	-	-	
๘	น.ส.ศุจิรัตน์ แซ่ซิ้ม	ศศ.บ. (การจัดการ ทั่วไป)	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๔,๖๐๐	-	-	

-	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๙	น.ส.พานิศา ศรีภักดี	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๖,๖๐๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๐	น.ส.ศิริภัทร เทคนอก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๑	นางมณฑา ไทยกลาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๒	นายธนกฤต นานอน	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๓๗๙,๗๖๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	๓๓๒,๘๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	นายจรรยาศักดิ์ บุญฤทธิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๙๘,๓๖๐	-	-	(ผู้มีทักษะ)
๑๕	นายวิจิต ฐทอง	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๓๓๒,๘๐๐	-	-	(ผู้มีทักษะ)
๑๖	นายสุรศักดิ์ สิทธิชัย	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๗๐,๔๐๐	-	-	(ผู้มีทักษะ)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๗	นายกิจติกร บรรจงการ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายสรชัย ถิ่นพันธ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายวิษณุ ชูแก้ว	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายธรรมยุทธี เช่งชื่อ	ปวส.	-	คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	-	คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นางอมรรัตน์ คงเอียด	ปวส.	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	นายสุชาติ ทองบัว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	

## กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๒๔	น.ส.รัตนา ชูทอง	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๕	น.ส.น้ำฝน ดั่งสังข์	บ.ม. (การบริหาร ธุรกิจ)	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	
๒๖	น.ส.ชนิษฐา สิทธิชัย	บ.ม. (การบริหาร ธุรกิจ)	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๐,๐๘๐	-	-	
๒๗	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	น.ส.แพรวทิพย์ ทองศรี	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและ บัญชี	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๙	นางอรษา แซ่ฉั่ว	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๖๔๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๓๐	นายนิคม ไทยกลาง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๘๖,๘๔๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๓๑	น.ส.ชนัญญา กลางวัง	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	ว่าง		-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	ว่าง		-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	ว่าง		-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๓๕	ว่าง	-	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๖	ว่าง	-	๑๔-๓-๐๕-๓๗๓๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๕-๓๗๓๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๓๗	นายบัญชา คงแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๖๙,๒๔๐	-	-	
๓๘	ว่าง	-	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	น.สมณธริรา สينا	ปวส. การโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๔๐	นายสุรพันธ์ ฐุศิลป์	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๒,๙๒๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๔๑	น.ส.วรัญญา เอียนยี่	บธ.บ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
๔๒	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔	นายวงศ์วิวัฒน์ จันทร์เพชร	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	(ผู้มีทักษะ)
๔๕	นายนิกร มุสสิตรัง	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๐,๙๖๐	-	-	(ผู้มีทักษะ)
๔๖	นายวิทยา แก้วกล้า	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๒,๘๐๐	-	-	(ผู้มีทักษะ)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๗	นายพิทักษ์ เพชรฤทธิ์	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	ว่าง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๙	นางเยาวลักษณ์ นาคสอ้ง	ศษ.ม.	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๕๐	ว่าง	-	๑๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๕๑	นางจิราภร เพชรฤทธิ์	ค.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักวิชาการศึกษา	-	๓๑๗,๕๒๐	-	-	ลจ.ประจำ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นายเจษฎา ทองแก้ว	ศ.ศบ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๖๘๐	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	ศพค.บ้านนาท่ามใต้											
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๕	นางนงุฎฐา สิทธิชัย	ค.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	-	๓๖๐,๙๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นางนันทวี เรืองชู	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	-	๓๖๒,๖๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	นางภัทราวดี เขียดัก	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๑,๖๘๐	-	-	(ผู้มีทักษะ) เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	ศพด.บ้านนาอน											
๕๘	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๙	น.ส.กัลยาณี เมืองนก	ค.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	-	๓๖๓,๑๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
๖๐	น.ส.ชุติมา เต็งเจียง	บธ.บ (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๓,๔๐๐	-	-	(ผู้มีทักษะ) เงินอุดหนุน
๖๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ผู้มีทักษะ) เงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖๒	ว่าง	-	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างความคุ้มค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาด และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้  
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๘

วันที่ ๒๕ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ผู้เข้าประชุม

๑. นายชาติ เมืองนก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุวรรณี ศิริรัตน์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวรัตนา ชูทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวสุวรรณี ศิริรัตน์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. นางเยาวลักษณ์ นาคสอ้ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวศรียุทธ ทองแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ เลขานุการ
๗. นางพัชรินทร์ สินธุ์อ่อน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - คน

ผู้เข้าร่วมประชุม - คน

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

นายชาติ เมืองนก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
ประธานกรรมการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ที่ /๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ลงวันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ปรับปรุงแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลนาท่ามใต้ โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ภาระค่าใช้จ่าย  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนั้น  
พิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของ  
งานและปริมาณงาน

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปลัด อบต.

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกประเภท ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วน ต้องพิจารณาจากรายได้ขององค์กร งบประมาณส่วนตำบลและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้เกิดประโยชน์ ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ จึงขอให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นสำคัญ

หัวหน้าสำนักปลัด

เนื่องจากสำนักปลัด ความประสงค์ของเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับงานหรือภารกิจต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ในภารกิจบรรทุกน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ประกอบกับสภาพอากาศปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น การเกิดลมกรรโชก ปริมาณน้ำฝนที่เพิ่มมากขึ้น และปัญหาฝนทิ้งช่วง จึงต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบมากขึ้น และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติและเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

ผอ.กองคลัง

กองคลังจะดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาระบบการจัดเก็บค่าน้ำประปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงขอคงอัตรากำลังเดิม เพื่อรองรับปริมาณและภารกิจงานดังกล่าว

- ปลัด อบต. กองช่างมีความประสงค์ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ที่เพิ่มมากขึ้น และปฏิบัติงานภาคสนามเกี่ยวกับการซ่อมและติดตั้งงานประปาหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน ภายในเขตพื้นที่ตำบลนาท่ามใต้ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในการก่อสร้างระบบประปาเพิ่มขึ้นอีก ๓ แห่ง จึงต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบมากขึ้น และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับงานหรือภารกิจต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ การตัดกิ่งไม้บริเวณสายไฟฟ้า และจุดเสี่ยงอันตรายอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ผอ.กองการศึกษา กองการศึกษาฯ ขอคงไว้ซึ่งตำแหน่งและอัตราเดิม เพื่อรองรับปริมาณและภารกิจงานของกองการศึกษาฯ
- นักทรัพยากรบุคคล สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลหลังจากกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๖๒ อัตรา ก่อนปรับปรุง ร้อยละ ๓๒.๒๗ หลังปรับปรุง ร้อยละ ๓๒.๒๐
- ประธานกรรมการ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุม
- มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ดังนี้  
๑. ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง  
๒. ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง  
๓. ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ประธานกรรมการ มีกรรมการท่านใด มีเรื่องที่จะเสนอที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม และขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวศรียุทธ ทองแก้ว)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชาลี เมืองนง)

ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ที่ ๖๗ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้     | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                        | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                        | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เมื่อจัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชาติ เมืองนก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมใต้  
เลขที่ 1084  
วันที่ 06 พ.ค. 2568  
เวลา 09.46.66



ที่ ตง ๐๐๒๓.๒/ว ๒๓/๕๒

ศาลากลางจังหวัดตรัง  
ถนนพหลุณง ตง ๙๒๐๐๐

พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

จังหวัดตรัง ขอเรียนว่าคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๘ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว และขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานผลการดำเนินการตามมติดังกล่าวให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังทราบภายใน ๑๕ วัน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

เรียน นาย อ.ท. อนุชา ตรี

ขอแสดงความนับถือ

- ๐.๐๖๖ เข้าร่วมที่ประชุม กก.

หมีกวนส่วนตำบล ๐.๐๖๖ วันที่ 4/2568

(อนันต์ บุญสำราญ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง

- เมื่อโปรดมิชชก.

- เมื่อโปรดมิชชก. ๖๖๖ วันที่ ๓๐.๖.๖๖  
ทักท้วง ๓

๖ พ.ค. ๖๘

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐ ๗๕๒๑ ๘๒๑๑

๖ พ.ค. ๖๘.  
- ส่ง และดำเนินการ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

ที่	อบต.	จำนวนพนักงาน เดิมที่มีอยู่	เรื่องที่ย่อ	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง		ประเภท	จำนวน อัตรา	เหตุผล	ค่าใช้จ่าย เดิม	ค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น /ลดลง	การพิจารณาของ ก.อบต.จ.ตรัง		หมายเหตุ
				ตำแหน่ง/ส่วนราชการ (เดิม)	ตำแหน่ง/ส่วนราชการ (ใหม่)						เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ	
๑	แหลมสอม อ.ปะเหลียน	พนง. ๓๐ ลูกจ้างประจำ ๒ ภารกิจ ๑๑ ทั่วไป ๙	กำหนดตำแหน่ง		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ สังกัด กองช่าง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะ ด้านช่างสำรวจ เจ้าหน้าที่ไม่ เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่	๓๒.๑๗	๓๒.๕๕	/		
๒	นาโยงเหนือ อ.นาโยง	พนง. ๑๗ ลูกจ้างประจำ ๑ ภารกิจ ๑๑ ทั่วไป ๑๐	ยุบเลิกตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง		พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	เป็นอัตรารว่าง ต้องการลดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๓๒.๑๘	๓๒.๑๒	/		
๓	บางดี อ.ห้วยยอด	พนง. ๓๙ ลูกจ้างประจำ ๒ ภารกิจ ๑๔ ทั่วไป ๙	กำหนดตำแหน่ง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองคลัง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	เพื่อให้สอดคล้องและรองรับภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	๒๓.๗๑	๒๓.๙๙	/		
๔	โคกยาง อ.กันตัง	พนง. ๒๓ ลูกจ้างประจำ ๑ ภารกิจ ๗ ทั่วไป ๕	กำหนดตำแหน่ง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ- กองช่าง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้น	๓๔.๗๙	๓๕.๒๖	/		
			กำหนดตำแหน่ง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ สำนัก ปลัด อบต.	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านประชาสัมพันธ์	๓๕.๒๖	๓๕.๗๓	/		

ที่	อบต.	จำนวนพนักงาน เดิมที่มีอยู่	เรื่องที่ขอ	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง		ประเภท	จำนวน อัตรา	เหตุผล	ค่าใช้จ่าย เดิม	ค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น /ลดลง	การพิจารณาของ		หมายเหตุ
				ตำแหน่ง/ส่วนราชการ (เดิม)	ตำแหน่ง/ส่วนราชการ (ใหม่)						ก.อบต.จ.ต.ร.ง.	เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	
	หนองปรือ อ.รัชฎา		กำหนดตำแหน่ง		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ สังกัด กองช่าง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	ยังขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการ ออกแบบ เขียนแบบ	๒๗.๐๘	๒๗.๓๘	/		
			กำหนดตำแหน่ง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี สังกัด กองการศึกษา	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	ขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีในกองการศึกษา และรองรับ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	๒๗.๓๘	๒๗.๖๘	/		
๒๒	นาท่ามใต้ อ.เมืองตรัง	พนง. ๑๕ ลูกจ้างประจำ ๑ ภารกิจ ๒๐ ทั่วไป ๖	กำหนดตำแหน่ง		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา สังกัด สำนักปลัด	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	๓๑.๒๗	๓๑.๕๖	/		
			กำหนดตำแหน่ง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา สังกัด กองช่าง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	๓๑.๕๖	๓๑.๙๑	/		
			กำหนดตำแหน่ง		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา สังกัด กองช่าง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๓๑.๙๑	๓๒.๒๐	/		
๒๓	ช่อง อ.นาโยง	พนง. ๒๑ ลูกจ้างประจำ ๑ ภารกิจ ๙ ทั่วไป ๒	กำหนดตำแหน่ง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองสวัสดิการสังคม	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	๑	เพื่อให้มีบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจและหน้าที่ รองรับปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้น	๓๓.๑๙	๓๓.๖๔	/		