



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโต๊ะหมิง
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประสพ ทองย่อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

สำเนาถูกต้อง

(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

คำนำ

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง องค์การ บริหารส่วนตำบลนาโต๊ะหมิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และวางแผนการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโต๊ะหมิง

สิงหาคม ๒๕๖๐



มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๑/๖๐
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๓๔
ภาคผนวก	
๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง	๓๕
๒. สำเนารายงานประชุม	๓๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ

ส่วนท้องถิ่น นั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ในห้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงมีความครบถ้วนและครอบคลุมภารกิจ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ซึ่งปรากฏข้อมูลที่สำคัญ โดยสรุปดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนในความรับผิดชอบขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมแซม
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ทุกสาย เนื่องจากจำกัดเรื่องงบประมาณ และในการซ่อมแซม ขาดรถกระเช้า ทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า

- การผลิตน้ำประปา แหล่งน้ำไม่มีคุณภาพ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีรายได้น้อย
- พืชผลทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ไม่มีจุดศูนย์กลางผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาด้านยาเสพติดในพื้นที่มีจำนวนมากขึ้น
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดลง
- แรงงานพม่า เป็นประชากรแฝงในพื้นที่ ไม่สามารถควบคุม ดูแล อย่างทั่วถึง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- มีการแข่งขันทางการเมือง
- มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกที่ชัดเจน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาเรื่องน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม
- ปัญหาเรื่องกลิ่นเหม็น คิวิน จากโรงงานอุตสาหกรรม
- ปัญหาเรื่องเสียงดังจากโรงงานอุตสาหกรรม
- ปัญหาเรื่องฝุ่นจากโรงงานอุตสาหกรรม

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ประชาชนในพื้นที่มีอัตราการป่วยเพิ่มขึ้น
- มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เพิ่มขึ้น ซึ่งบางครั้งนำมาซึ่งโรคติดต่อ
- ระบบบริการสาธารณสุขเข้าไม่ถึงประชากรทุกคน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- มีความขัดแย้ง/ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างวัดกับชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ 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 การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง 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))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง 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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) แนวทางการพัฒนาเส้นทางขนส่งให้ได้มาตรฐานและการเชื่อมโยง

- โครงการก่อสร้างถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก
- โครงการก่อสร้าง ถนนลาดยาง (แอสฟัลท์ติก)
- โครงการก่อสร้าง/บุกเบิกถนน / ซ่อมแซม/ ปรับปรุงถนน
- โครงการก่อสร้างสะพาน
- โครงการก่อสร้าง/ ปรับปรุง/ ขุดลอก/บำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๒) แนวทางการพัฒนาสาธารณูปโภค

- ระบบไฟฟ้า ปรับปรุงระบบไฟฟ้า และแสงสว่าง
- ระบบประปา ปรับปรุงระบบประปา จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค

(๓) แนวทางการพัฒนา ระบบจราจร และผังเมือง

- ระบบการจราจร และผังเมือง

(๔) แนวทางโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆตามความจำเป็นและเหมาะสม

- ก่อสร้าง ปรับปรุง เขื่อน ฝาย ทำเทียบเรือ พันกันน้ำ ศาลาทางเท้า ลานเอนกประสงค์
- การสื่อสาร และโทรคมนาคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา

- (๑) แนวทางการส่งเสริมพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ
- (๒) แนวทางการพัฒนาการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม แก่เยาวชน และประชาชนทั่วไป
- (๓) แนวทางการพัฒนาการป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการสวัสดิการสังคมสงเคราะห์
- (๔) แนวทางการส่งเสริมพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
- (๕) แนวทางการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) แนวทางการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
- (๒) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) แนวทางการส่งเสริมลงทุนด้านอุตสาหกรรม และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ควบคู่กับการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- (๑) แนวทางการบำบัด ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) แนวทางการส่งเสริมการศึกษาวิจัย พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) แนวทางการปรับปรุง และพัฒนาจัดการด้านการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) แนวทางด้านส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๒) แนวทางด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวิถีไทย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- (๑) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย
- (๒) แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรและโครงสร้างให้ทันสมัย
- (๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ
- (๔) แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength - S).

๑. มีความอิสระในการบริหารงบประมาณ
๒. มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมากขึ้น
๓. ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลให้อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับพื้นที่ดีขึ้น การจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้น
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับประชาชนสานสัมพันธ์กัน
๕. มีส่วนราชการอยู่ในพื้นที่

จุดอ่อน (Weak - W)

๑. บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
๒. งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
๓. เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. ขาดแคลนเครื่องจักรกลในการปฏิบัติงาน
๕. ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคของประชาชน เนื่องจากภาวะภัยแล้ง
๖. ไม่มีข้อบังคับเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม การจับสัตว์น้ำในพื้นที่
๗. พื้นที่ลุ่ม ส่งผลให้เกิดน้ำท่วมบ่อย

โอกาส (Opportunity - O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโลก และสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาและการตรวจสอบขององค์กรมากขึ้น
๕. ประชาชนมีความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารมากขึ้น
๖. เส้นทางคมนาคมสายหลักผ่านพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat - T)

๑. พืชผลทางการเกษตรราคาตกต่ำ
๒. สินค้าอุปโภค บริโภค มีราคาสูงขึ้น
๓. โครงสร้างพื้นฐานด้านแหล่งน้ำไม่เพียงพอ
๔. มีปัญหาด้านอบายมุข และปัญหายาเสพติด
๕. ปัญหาแรงงานต่างด้าว

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ทั้ง ๗ ด้าน สามารถนำมากำหนด เป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

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
๕. ภารกิจการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานราชการอื่นถ่ายโอนภารกิจมาให้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรากำลัง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรากำลัง

แต่เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้สูงเกินร้อยละ ๔๐ ในระยะยาว จึงไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ได้กำหนดภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ- ประสานงาน <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- กฎหมายและคดี- ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- ข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- อำนวยการ- ป้องกัน- ฟื้นฟู <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ- งานศูนย์เยาวชน- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๕ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๖ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ- ประสานงาน <p>๑.๗ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- กฎหมายและคดี- ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- ข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- อำนวยการ- ป้องกัน- ฟื้นฟู <p>๑.๙ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ- งานศูนย์เยาวชน- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลและประสานงาน- งานวิชาการและการจัดการศึกษา- งานนิเทศการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูล- งานประสานกิจกรรม- งานส่งเสริมการศึกษา- งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูล- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม- งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการแข่งขันกีฬา- งานบริการอาคาร สถานศึกษา และผู้ตัดสิน- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลและประสานงาน- งานวิชาการและการจัดการศึกษา- งานนิเทศการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูล- งานประสานกิจกรรม- งานส่งเสริมการศึกษา- งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูล- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม- งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการแข่งขันกีฬา- งานบริการอาคาร สถานศึกษา และผู้ตัดสิน- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา (ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นักวิชาการศึกษา (ปก.ชก.) ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	



มติ ก.อบค.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๑/๒๐
 เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



มติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่.....๑...../๒๐
เมื่อวันที่..... 11.2. ก.ย. 2560.....

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๒,๕๑๐	๓๙๐,๑๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐

๒) สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างภารกิจ						
๖.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๘,๗๒๐	๒๒๔,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๓๔๐	๑๔๘,๐๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๘.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๖๘๐	๑๔๐,๑๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐

๓) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑๗,๖๙๐	๒๑๒,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๙,๙๖๐
ลูกจ้างประจำ							
๕.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๔๑๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๓,๕๓๐	๑๔,๐๘๐	๑๔,๖๕๐
พนักงานจ้างภารกิจ							
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๑๒๐	๑๒๑,๔๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๐๑๐	๑๕๖,๑๒๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๑๘๐	๑๓๔,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

๔) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๕,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
พนักงานจ้างภารกิจ							
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๒๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๒,๓๔๐	๑๔๘,๐๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๒๗๐	๑๔๗,๒๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๖.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๒๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นักวิชาการศึกษา ปก.ชก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๔.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๖.	ครู	๑	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างภารกิจ							
๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๕๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๘.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๕๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑.	๓๒,๓๕๖,๐๖๕	๓๓,๙๗๓,๘๖๘	๓๕,๖๗๒,๕๖๑

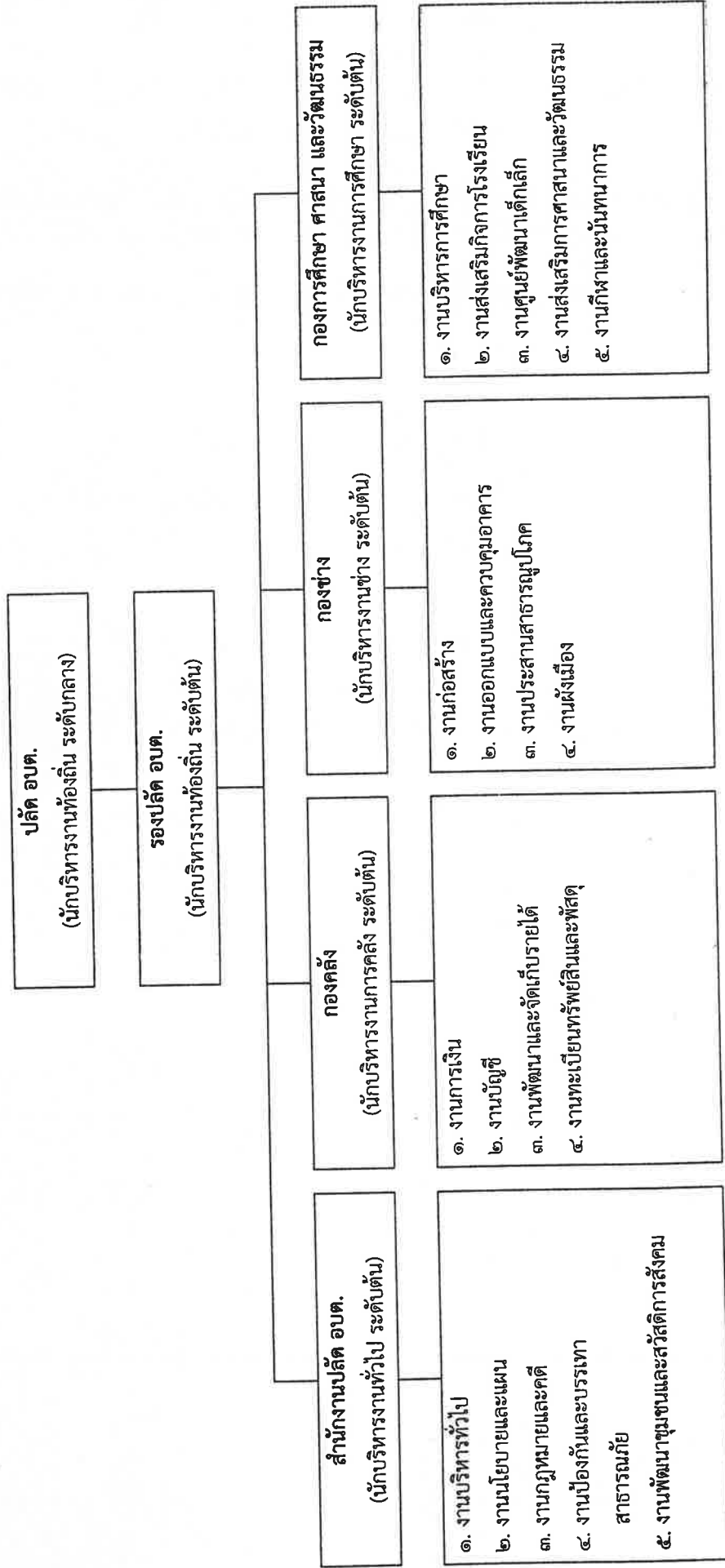
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายเงินที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑๙.	พนักงานส่วนตำบล		๑	๑	๓๕๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๓,๒๑๐	๑๓๓,๒๑๐	๑๓๓,๒๑๐	๔๒๘,๕๕๐	๔๒๘,๕๕๐	๔๒๘,๕๕๐	๑,๒๘๖,๓๑๐	
๒๐.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	ต้น ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๓๖,๖๐๐	
๒๑.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๙,๘๐๐	
๒๒.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๗,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	
๒๔.	พนักงานเสียนับประจำกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๙,๘๐๐	
๒๕.	พนักงานส่วนตำบล		๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๖๐	๑๒,๘๖๐	๑๒,๘๖๐	๓๗,๖๒๐	๓๗,๖๒๐	๓๗,๖๒๐	๑๒๖,๑๐๐	ว่าง
๒๖.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๑๒๖,๑๐๐	
๒๗.	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./จ.ก.	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘.	ครู		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๙.	ครู		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐.	ครู		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๑.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๑๘,๖๐๐	
๓๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๑๘,๖๐๐	
๓๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๖,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๗,๒๘๐	
(๔)	รวม				๗,๓๗๘,๕๐๐	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	๒๖๖,๑๖๐	๒๖๖,๑๖๐	๒๖๖,๑๖๐	๗,๖๔๔,๖๖๐	๗,๖๔๔,๖๖๐	๗,๖๔๔,๖๖๐	๒๖,๒๖๖,๖๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%				๑,๕๗๘,๘๐๐										๑,๕๗๘,๘๐๐	๑,๕๗๘,๘๐๐	๑,๕๗๘,๘๐๐	๕,๖๕๖,๓๖๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๘,๙๕๗,๓๐๐										๓,๑๕๗,๖๖๐	๓,๑๕๗,๖๖๐	๓,๑๕๗,๖๖๐	๑๑,๘๒๓,๐๒๔	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี				๓,๕๘๓										๑,๒๖๓	๑,๒๖๓	๑,๒๖๓	๕,๒๖๖	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๓๒,๓๕๖,๐๖๕ บาท
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๓๓,๙๗๓,๘๖๘ บาท
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๕,๖๗๒,๕๖๑ บาท

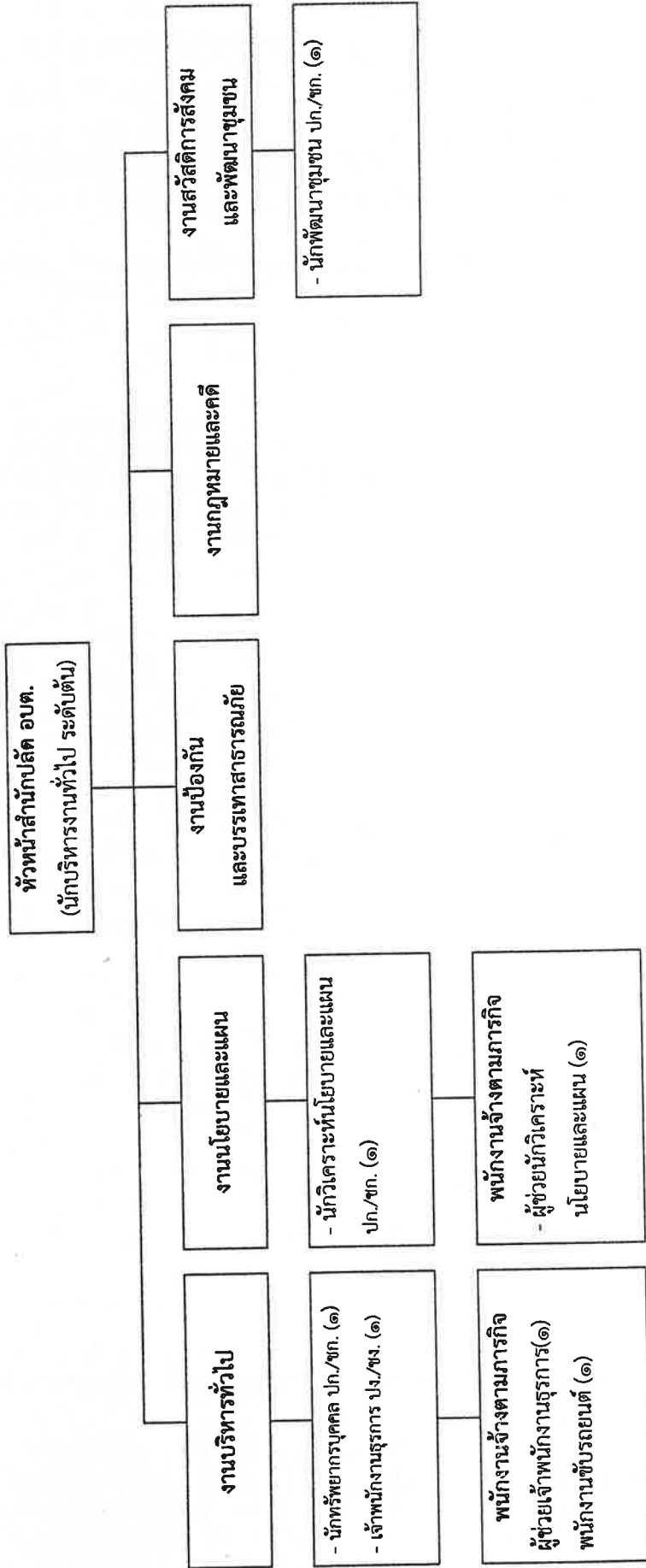
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๓๒,๓๕๖,๐๖๕+๓๐,๘๑๕,๐๐๐x๕%+๓๐,๘๑๕,๐๐๐) = ๓๒,๓๕๖,๐๖๕
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๓๒,๓๕๖,๐๖๕x๕%+๓๒,๓๕๖,๐๖๕) = ๓๓,๙๗๓,๘๖๘
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๓,๙๗๓,๘๖๘x๕%+๓๓,๙๗๓,๘๖๘) = ๓๕,๖๗๒,๕๖๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

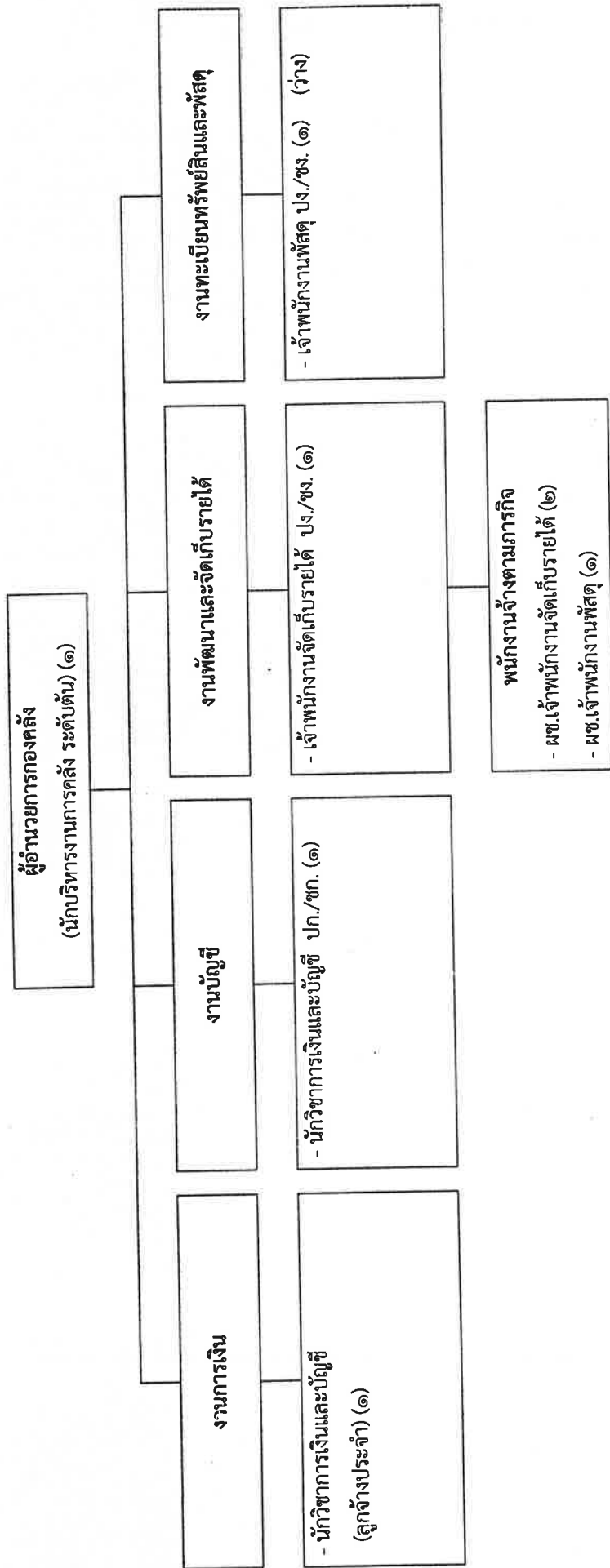


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



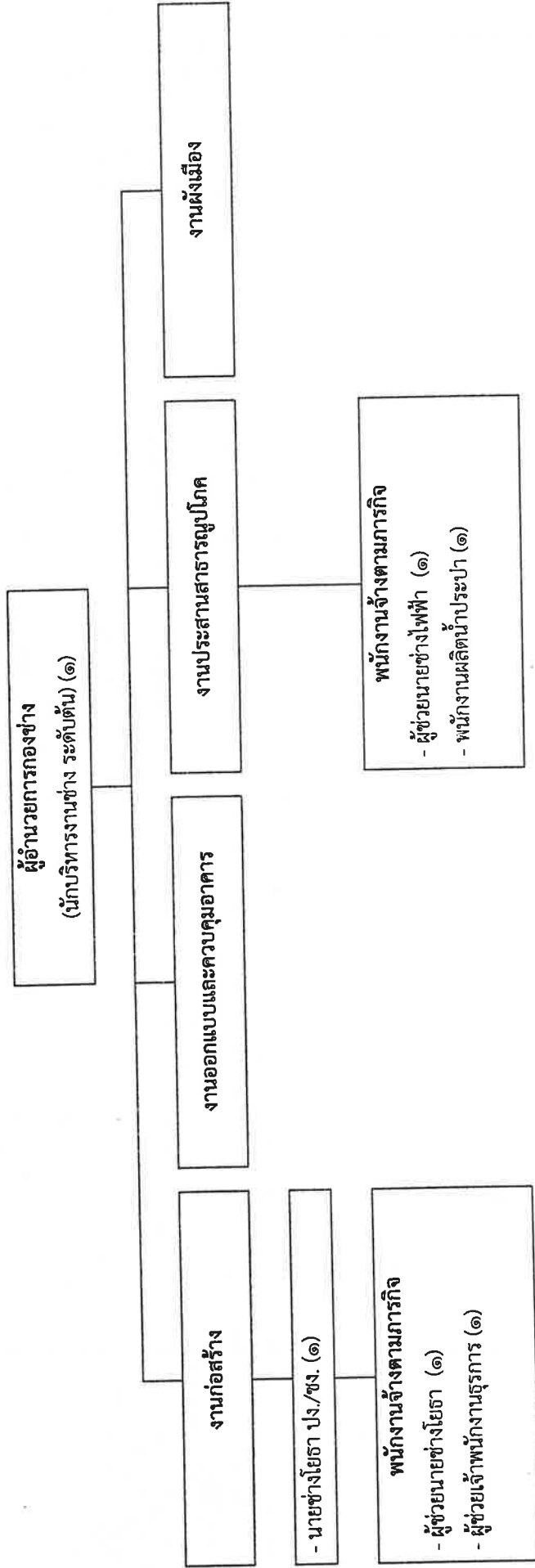
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.					ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๑	๓	-	๘

โครงสร้างของกองคลัง



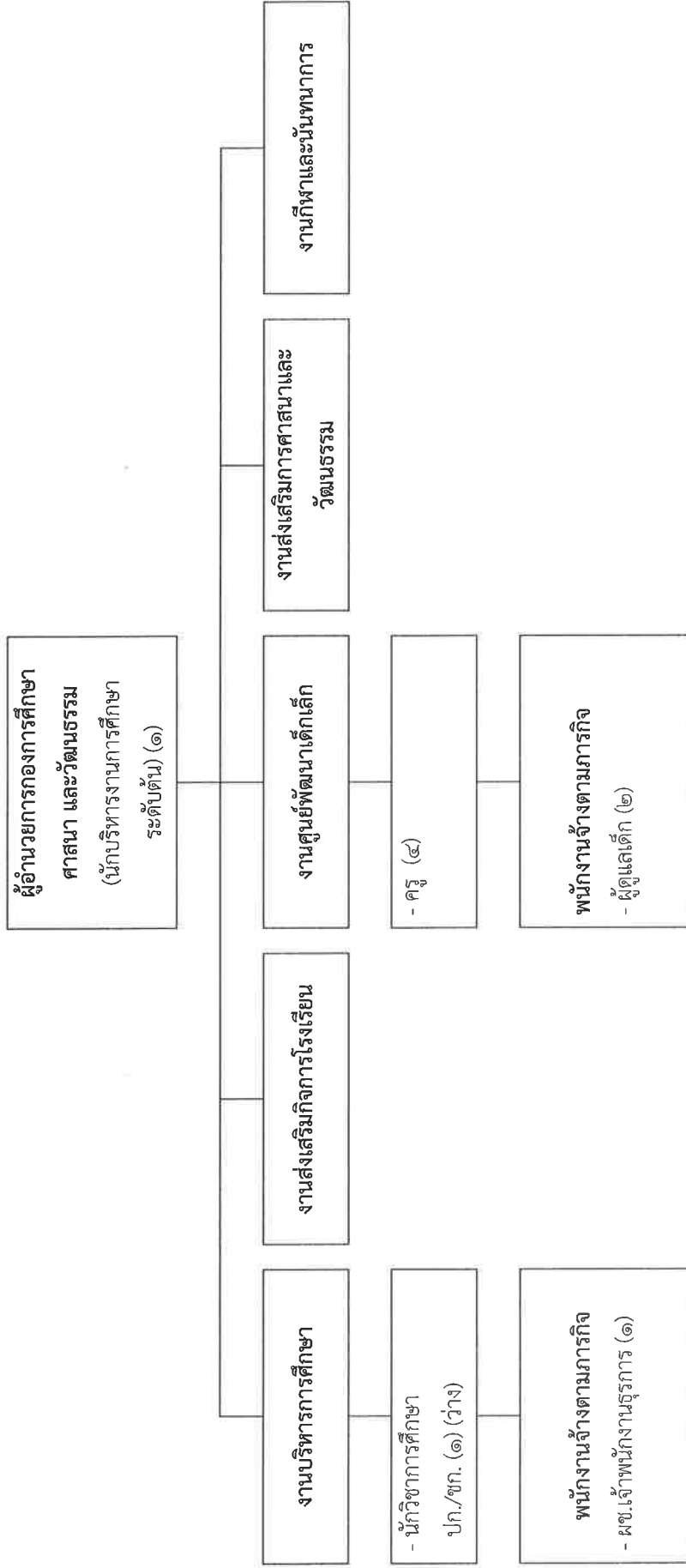
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อศ.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑	๓	-	๗

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	-	๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ค.ศ.๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๓	-	๘

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	สำนักงานปลัด	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พณังคนส่วนตำบล นายสมโชค คงแป้น	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๔-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓๐,๑๒๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๖๖,๕๖๐
๒.	นางจุฑพร นานอน	ร.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๕๖๔,๕๖๐
๓.	นางสาวสิริพรรณ พัดทอง	ศ.บ.ม.(รัฐศาสตร์)	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๕๖๔,๓๒๐
๔.	นางนิภารัตน์ ตั้งวิฑูรทรัพย์	ร.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๘๕,๓๖๐
๕.	พ.อ.สิริภพ นางพูน้อย	ร.ม.	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๘๕,๓๖๐
๖.	นางสาวนทรนาถ ช่วยขาว	วท.บ. (สิ่งแวดล้อม)	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๓๒๖,๑๒๐
๗.	นางสาวสุภาวรัตน์ เกตุช่วย	ปวส.	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๒๒๖,๒๘๐
๘.	พณังคนจังหวัดมณฑลบุรี นางจิราพร บัวดำ	ศ.บ.บ. (บริหารรัฐกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๕,๖๔๐ (๑๘,๕๐๐*๑๒)	-	-	๒๔๔,๑๘๐
๙.	นางนิตติภรณ์ ยงประเดิม	บ.ช.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๐๘๐ (๑๖,๓๕๐*๑๒)	-	-	๒๐๑,๔๓๐
๑๐.	นายอุทัย ทองผอม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐*๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๔๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	พนักงานส่วนตำบล นางสาวสุมาลี เจียชูผล	บธ.บ.(การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒.	นางสาวอุษิษา ดัมประสิทธิ์	บธ.บ.(การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๔-๓-๐๔-๓๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	-	-
๓.	(ว่าง)	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-
๔.	นางสาวชุตริ์ ชำคำ	ปวส. (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๒๑๒,๒๘๐	-	-	ว่างเต็ม
๕.	คุณจันทประจักษ์ นางสาวมลฤดี บัวคำ	บธ.บ.(บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑๒,๒๘๐ (๑๔๓๐๐*๑๒)	-	-	-
๖.	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.เกศมณี หมุนแทน	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓๐๐๐*๑๒)	-	-	-
๗.	นางกัญญา วงษ์ศิริพัฒนา	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๑,๔๔๐ (๑๐๓๐๐*๑๒)	-	-	-
๘.	น.ส.อภิญา สีสุข	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๔,๑๖๐ (๑๑๘๘๐*๑๒)	-	-	-

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑.	พนักงานส่วนตำบล นายมานิช กิ่งเสียน	ว.ทบ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๒.	นายสมพงษ์ ทองมาก	ว.ทบ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐	๒,๕๒๐ (๒๑๐*๑๒)	-	๒๕๖,๘๐๐
๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุณิกานต์ คงสง	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๓,๒๐๐ (๓๖๐๐*๑๒)	-	-	-
๔.	นายอนันท์ ลินอ่อน	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๘,๐๘๐ (๑๒๓๔๐*๑๒)	-	-	-
๕.	นางสาวนันทิยา ไหมทอง	ศศ.บ. (บริหารรัฐกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒๒๗๐*๑๒)	-	-	-
๖.	นายสมควร พลายนีพันธ์	ป.๗	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๖๓,๒๐๐ (๓๖๐๐*๑๒)	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑.	นางสาวมณฑนา พุทธิกิจ	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๓๗,๓๖๐	
๒.	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓.	นางสาวศุภวรรณ กิมเสียง	ค.บ. (การบริหารการศึกษา)	๙๒-๒-๐๐๔๗	ครู	อันดับ ๓๓.๑	๙๒-๒-๐๐๔๗	ครู	ครู	-	-	-	
๔.	นางวิศิษฐ์ยา กู๋กลาง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๙๒-๒-๐๑๓๐	ครู	อันดับ ๓๓.๑	๙๒-๒-๐๑๓๐	ครู	ครู	-	-	-	
๕.	นางรังติกร คงสง	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๙๒-๒-๐๑๗๐	ครู	อันดับครูผู้ช่วย	๙๒-๒-๐๑๗๐	ครู	ครู	-	-	-	
๖.	นางสาวศิริธร ทวีสิน	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๙๒-๒-๐๑๗๑	ครู	อันดับครูผู้ช่วย	๙๒-๒-๐๑๗๑	ครู	ครู	-	-	-	
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗.	นางสุกานดา ฌ พัทลุง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒๕๖๐*๑๒)	-	๑๕๐,๗๒๐	
๘.	นางสุพรรณษา ชูมนุม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒๕๖๐*๑๒)	-	๑๕๐,๗๒๐	
๙.	นางสุใจ รอดริน	บ.ธ.บ. (บริหารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑๘๕๐*๑๒)	-	๑๔๒,๒๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรอันได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ หรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๙. ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศในกลุ่มอาเซียน พร้อมทั้งจะรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

๑๐. ส่งเสริม และเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในองค์กร ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
ที่ ๕๕๕ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และวางแผนการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประสพ ทองย่อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

นางสาวสุกห้อง

(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประสพ ทองย่อย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นายสมโชค คงแป้น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นายมานิช กิ่งเลียน	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๔	นางสาวสุมาลี เจียชุมผล	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นางสาวสิวิพรรณ พัดทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	
๖	นางสาวมณฑนา พุทธจอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๗	นางนิภารัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

สำเนาถูกต้อง



(นายสมโชค คงแป้น)
 ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

รายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาโตะหมิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

นายก อบต.

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ที่ ๒๕๕/๒๕๖๐ ลงวันที่
๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการ
กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ใน
ส่วนของรายละเอียด มอบปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เป็น
ผู้ชี้แจง

ปลัด อบต.

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.
และ ก.อบต. ส่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐
เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด
ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัด
ตำแหน่งข้าราชการท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) และตาม
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

ในส่วนของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ทางเลขานุการ ฯ ได้แจกให้ผู้เข้าร่วมประชุมแล้ว โดยการจัดทำร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จัดทำตามหนังสือ
ชักชวน ฯ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ฯ ที่
เกี่ยวข้อง ต่อไปขอเชิญที่ประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ร.๔)

ที่ประชุม

พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามร่าง ฯ ที่เสนอ ข้อ ๑-๗
ขอเพิ่มเติมในข้อ ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
ขอเพิ่มเติมในข้อ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาโตะหมิง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)
การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาโตะหมิง ด้วยเทคนิค SWOT analysis

ปลัด อบต.

ในส่วนของข้อ ๘ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และข้อ ๙ ภาระ
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ขอเชิญทาง
เลขานุการ ฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ

ขอชี้แจงอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ปัจจุบัน ดังนี้
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ประกอบด้วย

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ตำแหน่งว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เลขานุการ ฯ

ลูกจ้างประจำ

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จำนวน ๒ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

๔. พนักงานผลิตน้ำประปา

จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

ครู

จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๒ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

จากการคำนวณอัตรากำลัง จำนวนคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยอดรายจ่าย

๗,๓๙๙,๕๐๐ รวมประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%

= ๑,๔๗๙,๙๐๐ รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๘,๘๗๙,๔๐๐

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ๓๐,๘๑๕,๓๐๐.-บาท

สูตรการคิด $\frac{๘,๘๗๙,๔๐๐ \times ๑๐๐}{๓๐,๘๑๕,๓๐๐} = ๒๘.๘๑\%$

๓๐,๘๑๕,๓๐๐

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายปัจจุบันร้อยละ ๒๘.๘๑%

ถ้าเพิ่มลูกต้อง



(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เลขานุการ ฯ

สำหรับภาระค่าใช้จ่าย แต่ละปี สรุปดังนี้

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	๒๘.๔๓ %
ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๒๙.๐๓ %
ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๒๗.๖๕ %

สูตรการคิด

ปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๑

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๓๐,๘๑๕,๓๐๐) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
 ๕ เป็นฐานข้อมูล งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย
 ประจำปี ๒๕๖๐ $(๓๐,๘๑๕,๓๐๐ \times ๕\% + ๓๐,๘๑๕,๐๐๐ =$
 $๓๒,๓๕๖,๐๖๕)$

ปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๒

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ใช้ประมาณการ
 เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
 (๓๒,๓๕๖,๐๖๕) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานข้อมูลประมาณการ
 เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
 $(๓๒,๓๕๖,๐๖๕ \times ๕\% + ๓๒,๓๕๖,๘๖๘ = ๓๓,๙๗๓,๘๖๘)$

ปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๓

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ใช้ประมาณการ
 เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
 (๓๓,๙๗๓,๘๖๘) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานข้อมูลประมาณการ
 เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
 $(๓๓,๙๗๓,๘๖๘ \times ๕\% + ๓๓,๙๗๓,๘๖๘ = ๓๕,๖๗๒,๕๖๑)$

ปลัด อบต.

จากการวิเคราะห์ภารกิจและการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ด้วยเทคนิค
 SWOT analysis ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ การกำหนด
 ยุทธศาสตร์การพัฒนา และจากการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายปัจจุบันร้อยละ
 ๒๘.๘๑ %

นางนาถกต๋อง



(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ปลัด อบต.

สำหรับภาระค่าใช้จ่าย แต่ละปี สรุปดังนี้

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ๒๘.๔๓ %

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๒๙.๐๓ %

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๒๗.๖๕ %

ซึ่งจากตัวเลขภาระค่าใช้จ่าย มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดูตัวเลขภาระค่าใช้จ่าย ลดลง ตัวเลขนี้เป็นตัวเลขประมาณการ ผันแปรจากการคิดรายได้แต่ละปี

ผู้อำนวยการกองช่าง

หากต้องการเปิดกรอบตำแหน่งผู้ช่วยช่างเขียนแบบ สามารถเพิ่มได้หรือไม่

ปลัด อบต.

จากการที่ให้แต่ละส่วนราชการ ไปดำเนินการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น แต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด เหมาะสมกับ ปริมาณงานและคุณภาพงาน โดยมีสูตรการคิด ปริมาณงานในปีนั้น ๆ มี เวลาปฏิบัติราชการ คิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมด ที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ แต่การคิดแต่ละงาน แต่ละภารกิจ ไม่มีเวลาที่ชัดเจนตายตัว ต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบ ในการเพิ่ม ลด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อมิให้ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลสูงเกินความจำเป็น หากมีปริมาณงาน ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก และวางแผนโดยพิจารณา จากภารกิจ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ความต้องการกำลังคนเป็น อย่างไร

ที่ประชุม

พิจารณาไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ปลัด อบต.

ต่อไปพิจารณาข้อ ๑๐ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้ทางเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการฯ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ประกาศขณด้วย

-ปลัด อบต.

-รองปลัด อบต.

อำนาจ กิ่งแก้ว



(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เลขานุการ -สำนักงานปลัด แบ่งออกเป็น ๕ งาน ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกฎหมาย และคดี งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

-กองคลัง แบ่งออกเป็น ๔ งาน ประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

-กองช่าง แบ่งออกเป็น ๔ งาน ประกอบด้วย งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง

-กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น ๕ งาน ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ

ปลัด อบต. จากโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม ไม่ทราบว่าจะมีการปรับเพิ่ม ลด ปรับเกลี้ย หรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัด ในส่วนของพนักงานตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เดิมอยู่ในงานนโยบายและแผน ขอแก้เป็นอยู่ในงานบริหารทั่วไป

ผู้อำนวยการกองคลัง ในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เดิมอยู่ในงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ขอแก้เป็นอยู่ในงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ผู้อำนวยการกองช่าง คงไว้ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คงไว้ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม

นายก อบต. ในการปฏิบัติงาน หากมีภารกิจงาน ที่ไม่อยู่ในงานใด ขอมอบให้ทางปลัด อบต. ตามความเหมาะสม ให้หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายหน้าที่ให้มีผู้ปฏิบัติงานทุกงาน เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ บริการประชาชนอย่างรวดเร็วกว่านี้

(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโต๊ะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ที่ประชุม

ทราบและถือปฏิบัติ

ปลัด อบต.

ข้อ ๑๑. บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ทางเลขานุการฯ จัดทำตามอัตรากำลังคนในปัจจุบัน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะมีอัตราว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

- ๑.ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒.ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ซึ่งในสองตำแหน่งนี้ ได้ร้องขอให้ กสส.ดำเนินการสอบแข่งขันให้

ที่ประชุม

ทราบ

ปลัด อบต.

ข้อ ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่ประชุม

ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาไต่หะหมิงเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
- ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ ปรึกษา จากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

อำนาจหน้าที่



(นายสมโชค คงแป้น)
ปลัด อบต.นาไต่หะหมิง

ผู้อำนวยการส่วนราชการ

ที่ประชุม

๔. จัดให้มีการศึกษาคูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือ การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน การให้บริการประชาชนด้วย ความรวดเร็ว โปร่งใส เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลด ขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับ ความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ ในการปฏิบัติงาน บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับความรู้และ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ หรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๙. ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้ศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศในกลุ่ม อาเซียน พร้อมทั้งจะรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

นายอนุชิต อดิชาติ



(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ที่ประชุม

๑๐. ส่งเสริม และเตรียมการณีส่งหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในองค์กร ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

ปลัดอบต.

ข้อ ๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่ประชุม

กำหนดแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นายก อบต.

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ที่ประชุม

พลาทและอธิบดีปฏิบัติ

ธำเนาถูกต้อง



(นายสมโชค คงแป้น)

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

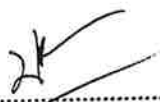
ปลัด อบต. สำหรับการประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ครบถ้วนตามแผน ฯ แล้ว ไม่ทราบว่า มีผู้ใดเพิ่มเติมหรือไม่

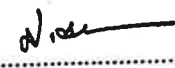
ที่ประชุม ไม่มี

นายก อบต. มอบหมายทางเลขานุการ ฯ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เสนอที่ประชุมพิจารณาอีกครั้ง


ที่ประชุม ทราบ

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางนิภารัตน์ ดั่งทวีพูนทรัพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประสพ ทองย่อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ต.นาโตะหมิง


(นายสมโชค คงแป้น)
ปลัด อบต.นาโตะหมิง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประสพ ทองย้อย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นายสมโชค คงแป้น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นายมานิช กิ่งเลียน	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๔	นางสาวสุมาลี แจ้ชุมผล	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นางสาวสิวิพรรณ พัดทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	
๖	นางสาวมณฑนา พุทธจอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๗	นางนิภารัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

ทำเนาถูกต้อง

(นายสมโชค คงแป้น)
ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

รายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

เลขานุการ ฯ

ขอมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม โดยมติเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาโตะหมิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ปลัด อบต.

ตามที่ได้มีการประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้ว เมื่อวันที่
๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งทางเลขานุการได้ปรับแก้ใหม่ ตามมติที่
ประชุม ฯ เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณา

ที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ.....

(นางจันทิมาภรณ์ ตั้งทวีพูนทรัพย์)
นักบริหารแผนกบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

นางเนาว์กต๋อง

ลงชื่อ.....

(นายประสพ ทองชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ปลัด อบต.นาโตะหมิง

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

