



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโต๊ะหมิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และวางแผนการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโต๊ะหมิง
กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๖
๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง	๓๗
๒. สำเนารายงานประชุม	๓๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตราให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตราบัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ 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 และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงมีความครบถ้วน และครอบคลุมภารกิจ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ซึ่งปรากฏข้อมูลที่สำคัญ โดยสรุปดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนในความรับผิดชอบขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมแซม
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ทุกสาย เนื่องจากจำกัดเรื่องงบประมาณ
- การผลิตน้ำประปา แหล่งน้ำไม่มีคุณภาพ และขาดแคลนแหล่งน้ำดิบ ช่วงฤดูแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีรายได้น้อย
- พืชผลทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ไม่มีจุดศูนย์กลางผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาด้านยาเสพติดในพื้นที่มีจำนวนมากขึ้น
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดลง
- แรงงานพม่า เป็นประชากรแฝงในพื้นที่ ไม่สามารถควบคุม ดูแล อย่างทั่วถึง

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาเรื่องน้ำเสีย กลิ่นเหม็น คิว้น ฝุ่น เสียงดังจากโรงงานอุตสาหกรรม
- ปัญหาน้ำท่วม เนื่องจากพื้นที่ลุ่ม
- ปัญหาเรื่องภัยแล้ง
- ปัญหาประชาชนทิ้งขยะในที่สาธารณะภัย ขาดความรู้เรื่องการคัดแยกขยะ

๕. ด้านการสาธารณสุข

- ประชาชนในพื้นที่มีอัตราการป่วยเพิ่มขึ้น
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ระบบบริการสาธารณสุขเข้าไม่ถึงประชากรทุกคน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ขาดการส่งเสริมด้านวัฒนธรรม
- ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ วัด ประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ 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) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุน หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการ ฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนา เด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนา
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘(๙))
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

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 จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค และบริโภค
- (๓) แนวทางการพัฒนา ระบบจราจร และผังเมือง
 - ระบบการจราจร และผังเมือง
- (๔) แนวทางโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆตามความจำเป็นและเหมาะสม
 - ก่อสร้าง ปรับปรุง เขื่อน ฝาย ท่าเทียบเรือ พนังกั้นน้ำ 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
ควบคู่กับการส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยว

- (๑) แนวทางการบำบัด พื้นฟู 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. งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
๒. เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. ขาดแคลนเครื่องจักรกลในการปฏิบัติงาน
๔. ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคของประชาชน เนื่องจากภาวะภัยแล้ง
๕. ไม่มีข้อบังคับเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม การจับสัตว์น้ำในพื้นที่
๖. พื้นที่ลุ่ม ส่งผลให้เกิดน้ำท่วมบ่อย

โอกาส (Opportunity – O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณูปการ 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. มีปัญหาด้านอบา
๕. ยมขุ และปัญหายาเสพติด
๖. ปัญหาแรงงานต่างด้าว

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ทั้ง ๗ ด้าน สามารถนำมา กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง 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 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา

เนื่องจากในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เพิ่ม ลด งาน ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง แต่ไม่เพิ่มจำนวนอัตรากำลัง เนื่องจากอาจมีภาระ ค่าใช้จ่ายที่สูง เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้สูงเกินร้อยละ ๔๐ ในระยะยาว ในการ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงเพิ่มงานในสำนักงานปลัด งาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปรับเปลี่ยนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จากงาน บริหารทั่วไป ไปอยู่งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิตและการศึกษา และเปลี่ยนแปลงงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ยกเลิกงานย่อย งานส่งเสริม สุขภาพออก เพิ่มงานย่อย งานสังคมสงเคราะห์และงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

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. (๐๑)</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- งานสังคมสงเคราะห์- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

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 (๐๔)</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 (๐๕)</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 	

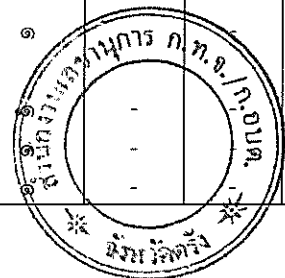
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลและประสานงาน- งานวิชาการและการจัดการศึกษา- งานนิเทศการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูล- งานประสานกิจกรรม- งานส่งเสริมการศึกษา- งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</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 (๐๘)</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 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</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	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

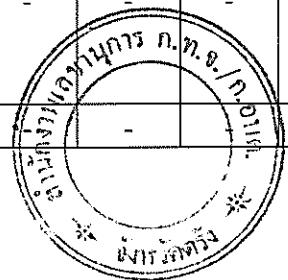
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๐,๕๖๐	๔๘๖,๗๒๐	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๑๙,๕๖๐
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐

๒) สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๓๒,๕๕๐	๓๘๙,๕๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๐๘๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔.	นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑๕๐,๖๐๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๕.	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑๕๐,๖๐๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๖.	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑๗,๖๙๐	๒๑๒,๒๘๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐
พนักงานจ้างภารกิจ							
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ							
๘.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๐,๕๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๓๕๐	๑๖๐,๒๐๐	๖,๕๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
ประเภทผู้มีทักษะ							
๑๐.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๖๓๐	๑๕๑,๕๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๑.	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๕๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

๓) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๐๘๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ							
๖.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐
พนักงานจ้างภารกิจ							
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ							
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๔,๐๗๐	๑๖๘,๘๔๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๙๕๐	๑๓๑,๔๐๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๐๙๐	๑๔๕,๐๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐

๔) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	วิศวกร (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๔.	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างภารกิจ							
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ							
๕.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๖๙๐	๑๗๖,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๓๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
ประเภทผู้มีทักษะ							
๘.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๔,๖๙๐	๑๗๖,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

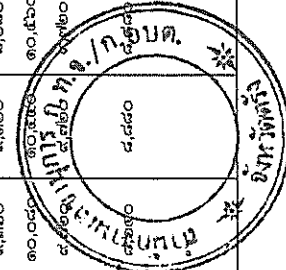
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานส่วนตำบล							
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๔.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๖.	ครู	๑	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างภารกิจ							
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ							
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๙๔๐	๑๕๕,๒๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
ประเภทผู้มีทักษะ							
๘.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๕๙๐	๑๖๓,๐๘๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๙.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

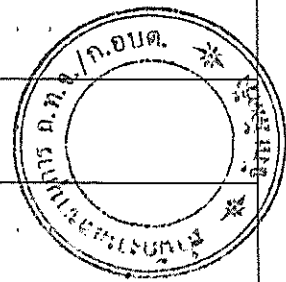
ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	๓๖,๙๙๔,๕๔๕	๓๘,๘๔๔,๒๗๓	๔๐,๗๘๘,๔๘๗

๔. การทำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน			อัตรากำลังคนเต็ม/ขาด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑.	พนักงานส่วนตำบล ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	กลาง ต้น	๑ ๑	๔๘๖,๗๒๐ ๔๕๕,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐ ๔๒,๐๐๐	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	ว่างเต็ม
๒.	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓/๓ นักวิชาการสาธารณสุข นักพัฒนชุมชน เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ต้น	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๓๘๖,๐๐๐ ๓๘๕,๕๖๐ ๓๕๕,๗๒๐ ๓๘๖,๗๒๐ ๓๘๖,๗๒๐ ๓๒๕,๕๖๐ ๒๒๒,๒๘๐	๔๒,๐๐๐ - - - - - -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	ว่างเต็ม
๓.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔.	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๕.	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๖.	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๗.	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๘.	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๙.	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการท้องถิ่น	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๐.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๑.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๒.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๓.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๔.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๕.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๖.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๗.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๘.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๙.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานขับรถ อบต. (นักบริหารงานรถถัง)	ต้น	๑	๒๒๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม

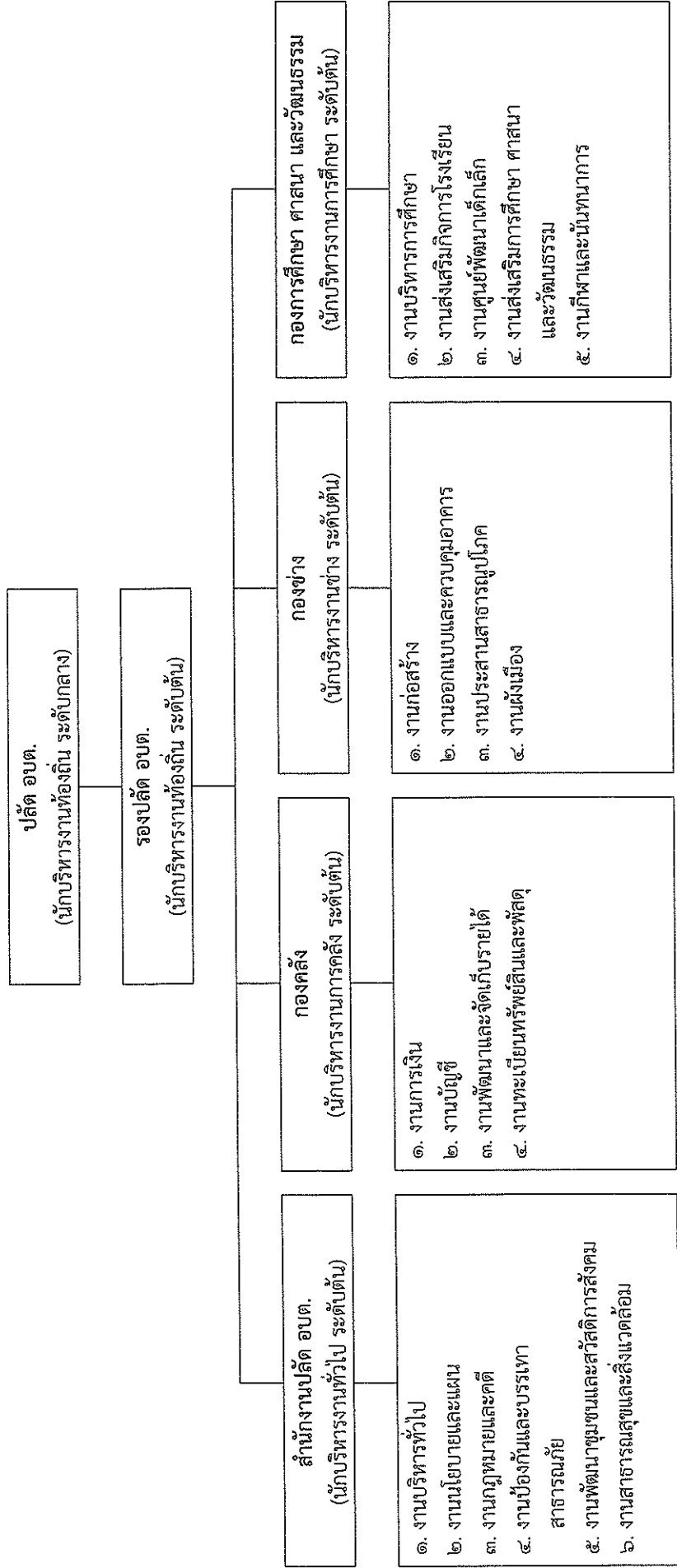


ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประมงชายฝั่งสมุทร	-	๑	๑๖๖,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๕๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐	เงินอุดหนุน
๒๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๓๑,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๕๖,๒๒๐	๑๕๖,๒๒๐	๑๕๖,๒๒๐	๑๕๖,๒๒๐	เงินอุดหนุน
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๕๕,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๖,๖๖๐	๑๕๖,๖๖๐	๑๕๖,๖๖๐	๑๕๖,๖๖๐	เงินอุดหนุน
๒๓.	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตำบล ปท./ชก.	๑	๓๔๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๔.	วิศวกรโยธา	ชำนาญงาน	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๕.	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๑,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๓๐๒,๒๕๐	๓๐๒,๒๕๐	๓๐๒,๒๕๐	๓๐๒,๒๕๐	ว่างเต็ม
๒๖.	เจ้าพนักงานประปา		๑	๒๕๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๒๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประมงชายฝั่งสมุทร	-	๑	๑๗๖,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	เงินอุดหนุน
๒๘.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๖๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๑๖๖,๖๔๐	๑๖๖,๖๔๐	๑๖๖,๖๔๐	๑๖๖,๖๔๐	เงินอุดหนุน
๒๙.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๑๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๑,๐๖๐	๑๒๑,๐๖๐	๑๒๑,๐๖๐	๑๒๑,๐๖๐	เงินอุดหนุน
๓๐.	ประมงชายฝั่งสมุทร พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๗๖,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	เงินอุดหนุน
๓๑.	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)		๑	๓๕๖,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๗,๐๐๐	๔๒๗,๐๐๐	๔๒๗,๐๐๐	๔๒๗,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๓๒.	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตำบล ปฏิบัติการ	๑	๒๐๗,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๒๓๐	๒๑๕,๒๓๐	๒๑๕,๒๓๐	๒๑๕,๒๓๐	เงินอุดหนุน
๓๓.	นักวิชาการศึกษา	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔.	ครู	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕.	ครู	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖.	ครู	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

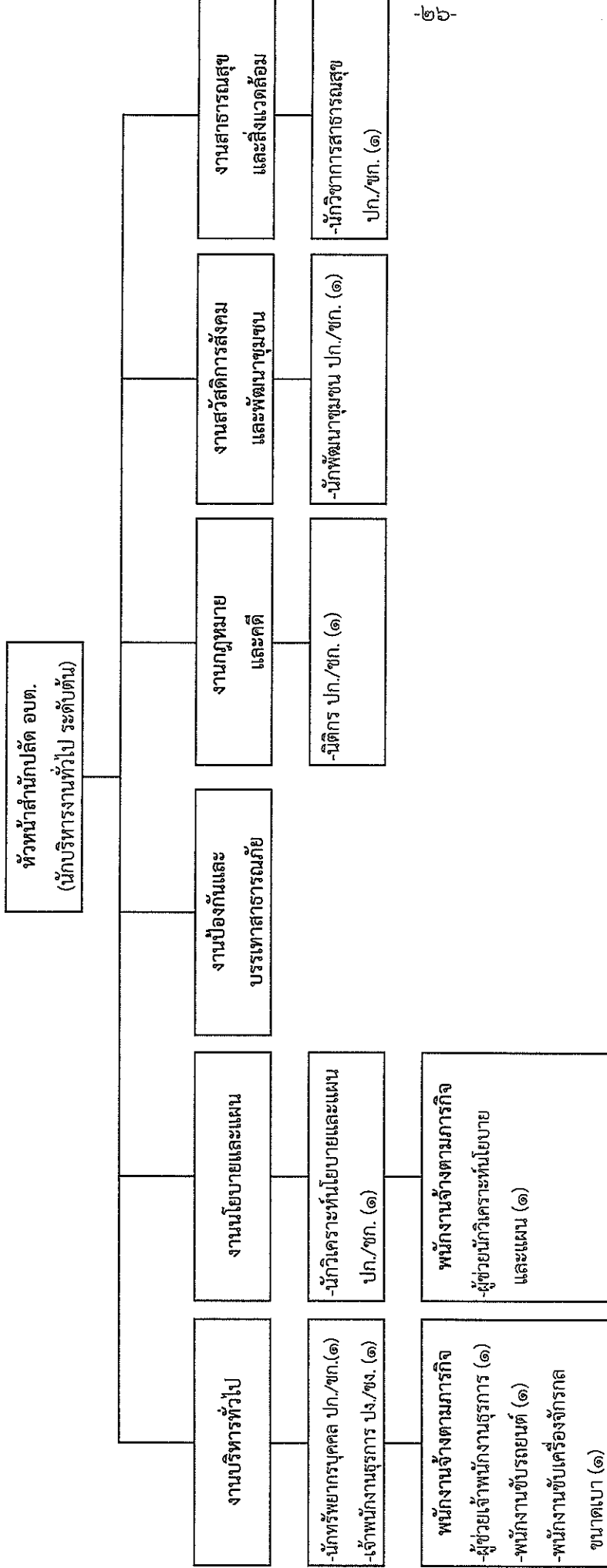


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

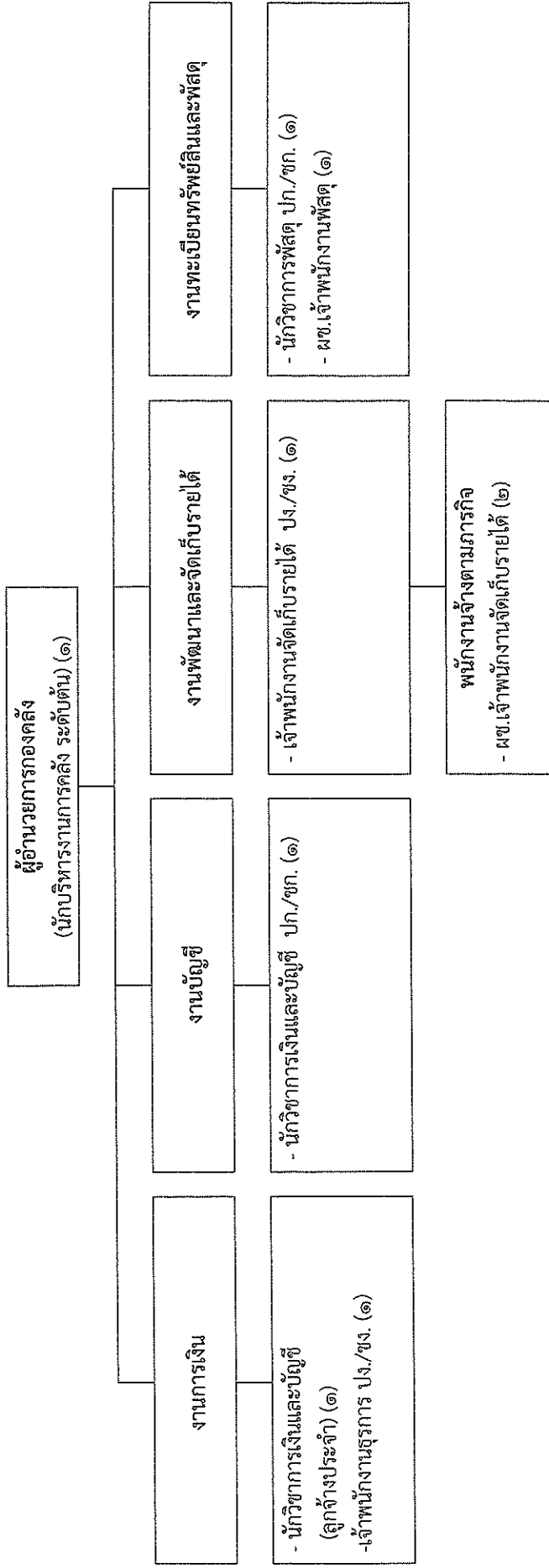


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



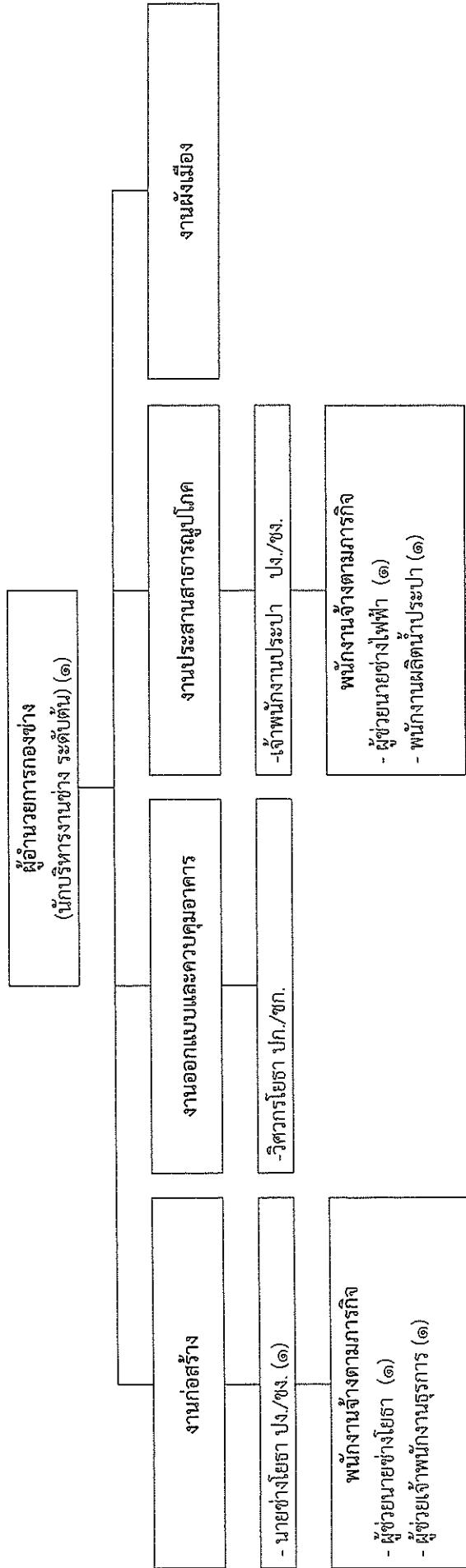
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม		
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปก.	อ.ส.	ชง.			ป.ง.	
จำนวน	-	-	๑	-	๒	๓	-	๑	-	๔	-	๑๑

โครงสร้างของกองคลัง



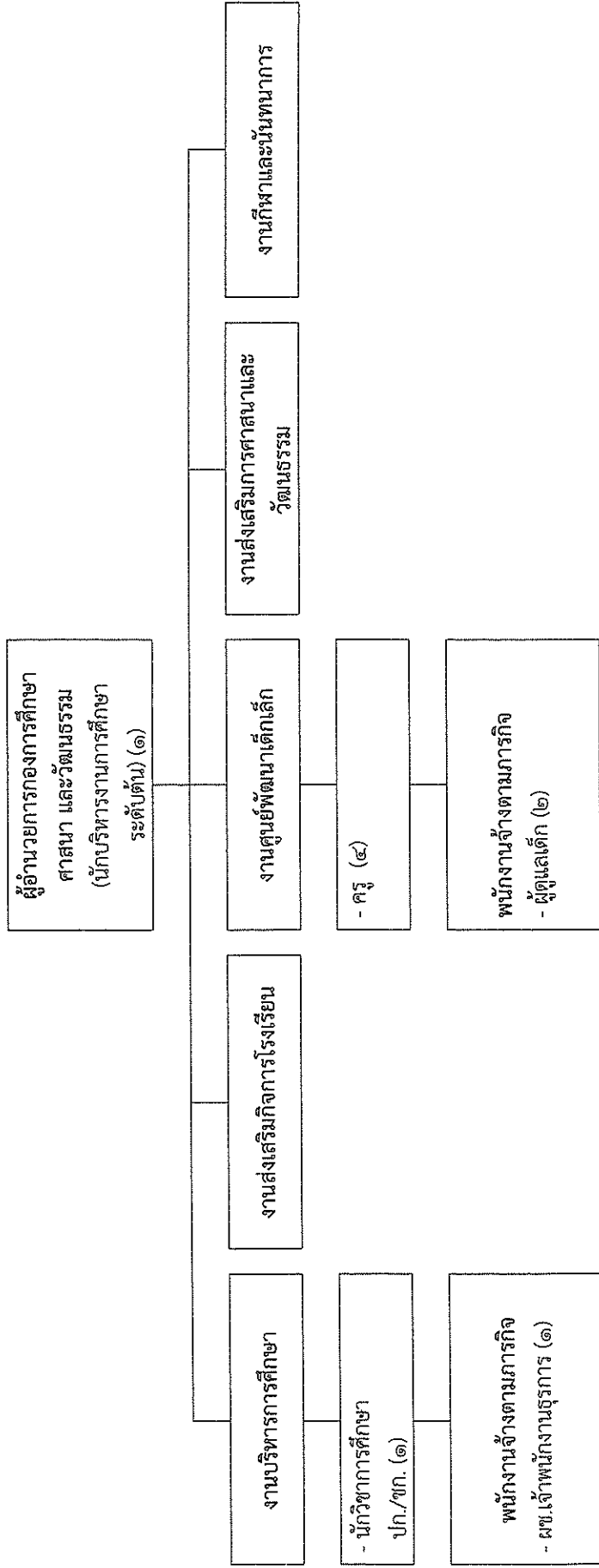
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อ.ส.	ขง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	๓	๘

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ชค.				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๔	-	๕

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๓	-	๙

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรออปติกรากิ่งใหม่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรออปติกรากิ่งเดิม			กรออปติกรากิ่งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานปลัด อบต.										
๑.	หมื่นงามเสริมดับบลิว นางสาวอรพินทร์ บุชบา	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๑๑๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๑๑๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๖,๓๒๐ (๕๐,๕๖๖*๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)
๒.	นายประวิทย์ ยอกทา	ร.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๑๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๑๑๑๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๑๑๑๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๖*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-
๓.	นางสาวสิวิพรรณ พัฒทอง	ศ.บ.ม.(รัฐศาสตร์)	๑๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-
๔.	นางนิภาภรณ์ ตั้งพิพูนทรัพย์	ร.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๑๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘๕,๕๐๐ (๒๒,๕๕๐*๑๒)	-	-
๕.	**ว่าง**	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๗,๖๓๕*๑๒)	-	-
๖.	นางพรพิมล แง้งชาติ	นิติศาสตร์บัณฑิต (น.บ.)	๑๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๑๑๑๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๑๑๑๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-
๗.	นางสาวอรดา หม่มทวี	ว.ท.บ.(ชีววิทยา)	๑๕-๓-๐๑-๓๖๑๑-๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๕-๓-๐๑-๓๖๑๑-๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-
๘.	นางสาวนตรนภา ช่วยขาว	ว.ท.บ. (สิ่งแวดล้อม)	๑๕-๓-๐๑-๓๘๑๑-๑๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๕-๓-๐๑-๓๘๑๑-๑๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๒๕,๗๖๐ (๒๗,๙๘๐*๑๒)	-	-
๙.	นางสาวสุภรณ์ เกียรติช่วย	อนุปริญญาตรี (การสาธารณสุขและการประถมศึกษา)	๑๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐*๑๒)	-	-
๑๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ นางจิราพร บัวดำ	ศ.บ.บ. (บริหารรัฐกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๕,๒๘๐ (๒๐,๕๔๐*๑๒)	-	-
๑๑.	นางนิตดาธร ยงประเดิม	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐*๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒.	ผู้มีชื่อกษณะ นายอุทัย ทองเสมอ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๕๖๐ (๒๖๖๓๐*๑๒)	-	-
๑๓.	นายอาวุธ สีสุข	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑๑๒,๘๐๐ (๕๔๐๐*๑๒)	-	-

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑.	พัญมณีสวนต์กับบล นางณัฐวรา กอบกิจ	บ.ธ.บ.(การบัญชี)	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๕๖๐*๑๒)	-	-
๒.	นางสาวอัญญา แซ่มะระสิทธิ์	บ.ธ.บ.(การบัญชี)	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๕๖๐*๑๒)	-	-
๓.	นายวีรบุตร เกล่าดี	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๓๒๐ (๑๕,๖๖๐*๑๒)	-	-
๔.	นางสาวนุชตรี ชำคำ	ปวส. (การบัญชี)	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๕๙,๓๖๐ (๒๐๙๕๐*๑๒)	-	-
๕.	**ว่าง** ศุภิฉ่างประจักษ์	ปวช./ปวท./ปวส.	๑๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๐๘๑๕*๑๒)	-	-
๖.	นางสาวมลฤดี บัวคำ	บ.ธ.บ.(บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๖๖,๕๖๐ (๒๐๘๑๕*๑๒)	-	-
๗.	พัญมณีสวนต์กับบล ผู้มีคุณวุฒิ น.ส.เกศมณี หมุนแทน	ศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๖,๕๖๐ (๒๐๘๑๕*๑๒)	-	-
๘.	นางสาวกัญญา สฤทธิเรก	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๑,๕๐๐ (๑๐๘๕๐*๑๒)	-	-
๙.	น.ส.อภิญา สีสุข	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๐๘๐ (๑๒๖๕๐*๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากาลังเดิม				กรอบอัตรากาลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มขึ้น ๆ		
๑.	พนักงานสืบตำบล นายมาโนช กิ่งเสียน	ว.ทบ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓๐๐๐*๑๒)	-	-		
๒.	**ว่าง**	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๖๖๐๐*๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)	
๓.	นายภาณุวัฒน์ สูงสุทธิ	ว.ศ.บ	๑๔-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๔-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๕๑,๒๕๐ (๒๑๒๖๐*๑๒)	-	-		
๔.	**ว่าง**	ปวช./ปวท./ปวส.	๑๔-๓-๐๕-๕๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	๑๔-๓-๐๕-๕๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (๒๔๘๕๕*๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)	
๕.	พนักงานช่างตม.กรบ.กิจ ผู้มีคุณวุฒิ นายสุรินทร์ กงสง	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๖,๒๘๐ (๑๔๖๕๐*๑๒)	-	-		
๖.	นายอานนท์ สีนอ่อน	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓๓๕๐*๑๒)	-	-		
๗.	นางสาวจิรา ทองย้อย	ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙๔๐๐*๑๒)	-	-		
๘.	ผู้มิพักขะ นายสมศร พลสายพันธ์	ป.๗	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๖,๒๘๐ (๑๔๖๕๐*๑๒)	-	-		

กองช่าง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานส่วนตำบล											
๑.	นางสาวมณฑนา พุทธิโชค	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๘๒,๕๖๐ (๓๓๘๕๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๒.	นางภาณุมา ณ ตะกั่วทุ่ง	ศ.บ. (ศึกษาศาสตร์)	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติกร	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗๒๕๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๓.	นางสาวศุภรณี กิมเส็ง	ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔.	นางนภกมล ณุทธิเดช	ศ.บ. (การศึกษานุปฎิบัติ)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕.	นางสาวศศิธร ทวีเงิน	ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๖.	**ว่าง**	ค.บ. (การศึกษานุปฎิบัติ)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีความรู้ นางสุพิชา รอดริน	บ.บ. (บริหารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒๕๕๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๘.	นางสาวจริยาพร ธรรมอักษร	ศ.บ. (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๓๗,๓๖๐ (๙๕๕๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๙.	นางสุพรรณษา ชุมมม	ค.บ. (การศึกษานุปฎิบัติ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๖๓,๐๘๐ (๓๓๕๕๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานงานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะ มาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ๙๗๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และวางแผนการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายประสพ ทองย่อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑	นายประสพ ทองย้อย	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวอรพินท์ บุชบา	กรรมการ	
๓	นายมานิช กิ่งเลียน	กรรมการ	
๔	นางสาวมณฑนา พุทธจอก	กรรมการ	
๕	นางสาวอัญชิสฐา แท้มประสิทธิ์	กรรมการ	
๖	นางสาวสิวิพรรณ พัดทอง	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางนิภารัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

รายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายก อบต.

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ที่ ๔๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในส่วนของรายละเอียด มอบผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจง

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.

และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ในส่วนของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทางผู้ช่วยเลขานุการ ฯ ได้แจกให้ผู้เข้าร่วมประชุมแล้ว โดยการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จัดทำตามหนังสือชักซ้อม ฯ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ฯ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลมาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไปขอเชิญที่ประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม

พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ข้อ ๑-๒ (ปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ข้อ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีขอบเขตครอบคลุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้
๑.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
๒.กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
๓.การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน
๔.การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๕.วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
๖.การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา
๗.การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ
ในการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังใกล้เคียง จากการประสาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางรัก จำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๙ คน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตรุด จำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๒ คน ๘.ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ที่ประชุม

จัดทำกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรากฏตามร่างแผน อัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ต่อไป ข้อ ๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโตะหมิง

ปลัด อบต.

ในข้อ ๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโตะหมิง ปัญหาในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้มีการแก้ปัญหาไปแล้ว ในสามปีข้างหน้าวางแผน อัตรากำลังใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของ ประชาชน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม	พิจารณาสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน (ปรากฏตามร่างแผน อัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ	ต่อไปพิจารณา ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่ประชุม	พิจารณาอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด/ภัยคุกคาม (ปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ	ต่อไปพิจารณา ข้อ ๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วน ตำบลจะดำเนินการ
ที่ประชุม	พิจารณาภารกิจหลัก และภารกิจรอง (ปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ	ต่อไปข้อ ๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง
ที่ประชุม	พิจารณา (ปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ผู้ช่วยเลขานุการ	ข้อ ๘ โครงสร้างและการกำหนดส่วนราชการ จากร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่เสนอ ข้อ ๘.๑ โครงสร้าง ไม่ทราบว่า ส่วนราชการจะยกเลิก กำหนด เพิ่มเติม หรือไม่
หัวหน้าสำนักปลัด	ในส่วนของสำนักงานปลัด ในแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ กำหนดเพิ่มเติม ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การบริหารงาน การทำงานชัดเจนขึ้น จึงขอแก้ไข ข้อ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ยกเลิก งานส่งเสริมสุขภาพ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด

เพิ่มงาน สังคมสงเคราะห์ และงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
และขอเพิ่ม ข้อ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

-งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๑๘๐๙.๑/
ว ๑๕๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่องขอแนะนำแนวทางปฏิบัติ
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จะใช้การเกลี้ยตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.

จากเดิม นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. อยู่ในงานบริหารงานทั่วไป
เป็น อยู่ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่ประชุม

เห็นชอบตามเสนอ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

กองคลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
ที่ผ่านมา

ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ
จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา ไม่ทราบว่าโครงสร้าง จะแก้หรือปรับปรุงหรือไม่

นักวิชาการเงินและบัญชี

ไม่แก้ไข

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

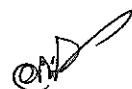
กองช่าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ที่
ผ่านมา

กำหนดเพิ่มตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่งเจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
ไม่ทราบว่า โครงสร้างจะปรับปรุงแก้ไขหรือไม่

ผู้อำนวยการกองช่าง

ไม่แก้ไข

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรพินท์ บุษบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แผนอัตรากำลึง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ไม่มีการยุบเลิก หรือ
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ไม่ทราบว่าโครงสร้าง จะแก้หรือปรับปรุง
หรือไม่

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม

ไม่แก้ไข

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
เป็นการวิเคราะห์อัตรากำลึง ที่จะใช้ในการดำเนินงาน ตามภารกิจ
อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง และเพื่อ
ตอบสนองความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหา ซึ่งได้ทำการ
วิเคราะห์ในเบื้องต้นในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนของการดำเนินงาน ของ
พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้มีการสำรวจปริมาณงานในการทำงาน
ปีละ ๑ ครั้ง คือช่วงต้นเดือนตุลาคม เพื่อวิเคราะห์งาน
ปริมาณงาน ที่จะจ้างพนักงานตามภารกิจ
ในส่วน of พนักงานจ้างตามภารกิจ ของกองการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม จะมีหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเมืองตรัง ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ แจ้งประกาศ
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงาน
ส่วนตำบล ในเรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด
จำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่
๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน
ตำบล มีตำแหน่งอัตรากำลึงและห้องจัดประสบการณ์ ดังนี้
๑.ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
๒.ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามสัดส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู
ผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัย
ตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

๓.ห้องจัดประสบการณ์ ให้มีเด็กปฐมวัยห้องละ ๒๐ คน และหากมีเศษเด็กปฐมวัย ตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก ๑ คน และตามบันทึกข้อความ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง รายงานจำนวนเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโตะหมิง ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๓ มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๕๐ คน ในการดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ส่วนราชการจะเพิ่ม ลด หรือคงอัตรากำลัง ใด ขอเชิญที่ประชุม พิจารณา ค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานปลัด คงอัตราอัตรากำลังเดิม และมีความต้องการกำลังคนตามแผนอัตรากำลังเดิม ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในส่วนของการเพิ่ม ลด ไม่มี

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง คงอัตราอัตรากำลังเดิม และมีความต้องการกำลังคนตามแผนอัตรากำลังเดิม ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในส่วนของการเพิ่ม ลด ไม่มี

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง คงอัตราอัตรากำลังเดิม และมีความต้องการกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในส่วนของการเพิ่ม ลด ไม่มี

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม

เนื่องจากของกองการศึกษา ฯ ตามหนังสือสั่งการและประกาศหลักเกณฑ์สัดส่วนครู จำนวน ๑๐ คน ต่อครูผู้ดูแลเด็ก ๑ คน ปัจจุบัน ตำแหน่งครู (เงินอุดหนุน) มีจำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา (จ้างจากเงินรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง) ทำให้ครูกับจำนวนเด็ก เกินที่กำหนด ๑ คน แต่อัตรากำลังครู (เงินอุดหนุน) จำนวน ๑ อัตราว่าง ซึ่งอยู่ระหว่างสรรหา ผู้มาดำรงตำแหน่ง ทำให้ปัจจุบันมี ตำแหน่งครู จำนวน ๕ อัตรา

ดำเนินการถูกต้อง

(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม

รองรับกับจำนวนเด็กนักเรียน ในส่วนของอัตรากำลัง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

คงอัตราเดิมไว้ก่อน แต่จำนวนเด็กนักเรียน จะมีสำรวจทุกภาคเรียน หาก
ในปีงบประมาณใด มีจำนวนเด็ก ไม่เพิ่มขึ้น หรือลดลง เพื่อปฏิบัติตาม
หนังสือสั่งการและประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด ก็อาจจะมีการลดจำนวน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ในตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ซึ่งใช้งบประมาณ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ปลัด อบต.

ในเรื่องการดำเนินการ อยากให้ใช้หลักคุณธรรมด้วย

ที่ประชุม

เห็นชอบ

สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
คงอัตรากำลังเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และใช้อัตรา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ในส่วนของกองการศึกษาฯ ขอให้แจ้งครูด้วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน
ก็ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับ
อัตราของกองการศึกษา ฯ ก็ให้คงอัตราเดิม ในปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แต่กรณีจำนวนเด็กลดลง ไม่สอดคล้องกับอัตรา

ตำแหน่งครู ในปีงบประมาณใด ก็ขอให้ประสานกับสำนักงานปลัด

ดำเนินการ ในเรื่องการต่อสัญญาจ้าง

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ จะมีตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง โอนย้าย

มาดำรงตำแหน่ง และมีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ

ปฏิบัติการ มาบรรจุ สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทาง

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ ใส่อัตรากำลังคน และภาระค่าใช้จ่ายไว้ เนื่องจาก

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่

๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้ให้ความเห็นชอบในการ

รับโอน และบรรจุแต่งตั้ง ทั้งสองตำแหน่งแล้ว

สำหรับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ปัจจุบัน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ประกอบด้วย

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

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

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรพินท์ บุขบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

สำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๔. นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

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. วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรพินท์ บุษบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

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)

นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ครู (ว่าง ๑ อัตรา) จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานจ้าง

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

จากการคำนวณอัตรากำล้าง จำนวนคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓๙ อัตรา

ยอดรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ๓๕,๒๓๒,๙๐๐.-บาท

รายจ่าย ๑๐,๗๕๔,๐๐๙.-บาท

$$\text{สูตรการคิด } \frac{๑๐,๗๕๔,๐๐๙ \times ๑๐๐}{๓๕,๒๓๒,๙๐๐} = ๓๐.๕๒\%$$

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายปัจจุบันร้อยละ ๓๐.๕๒ %

ที่ประชุม

-ทราบ-

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

สำหรับภาระค่าใช้จ่าย แต่ละปี สรุปดังนี้

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒๙.๕๔ %

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๒๙.๑๒ %

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๒๘.๖๘ %

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรพินท์ บุษบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

สูตรการคิดรายได้

ปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๔

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๕,๒๓๒,๙๐๐) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ
เป็นฐานข้อมูล งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๓ (๓๕,๒๓๒,๙๐๐x๕%+๓๕,๒๓๒,๙๐๐= ๓๖,๙๙๔,๕๔๕)

ปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๕

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ใช้ประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
(๓๖,๙๙๔,๕๔๕) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานข้อมูลประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
(๓๖,๙๙๔,๕๔๕x๕%+๓๖,๙๙๔,๕๔๕= ๓๘,๘๔๔,๒๗๓)

ปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๖

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ใช้ประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
(๓๘,๘๔๔,๒๗๓) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานข้อมูลประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
(๓๘,๘๔๔,๒๗๓x๕%+๓๘,๘๔๔,๒๗๓= ๔๐,๗๘๘,๔๘๗)

สูตรการคิดรายจ่าย

คิดค่าใช้จ่ายตามอัตรากำลัง และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น
ไม่เกินร้อยละ ๑๕ สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
ใช้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕

ค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ = ๑๐,๙๒๗,๕๓๐

ค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ = ๑๑,๓๑๐,๗๕๖

ค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ = ๑๑,๖๙๙,๖๔๐

จากการคำนวณ ภาระค่าใช้จ่าย ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เนื่องจากแผนอัตรากำลัง คิดคำนวณตั้งประโยชน์
ตอบแทนอื่น แต่ละปี ๑๕% แต่หากเปรียบเทียบ ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
พบว่า ยอดตั้งประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนเงิน ๒,๓๖๓,๓๐๙.-บาท

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

รายจ่ายที่ตั้งไว้ ๑๐,๗๕๔,๐๐๙.-บาท ซึ่งคิดเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นเงิน ๒๑.๙๘ (๒,๓๖๓,๓๐๙.-x๑๐๐ / ๑๐,๗๕๔,๐๐๙.-บาท) หากประมาณการรายจ่าย ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ร้อยละของภาระ ค่าใช้จ่าย จึงดูอาจไม่สอดคล้องตามข้อเท็จจริง ประกอบกับรายได้เป็นตัวเลขประมาณการด้วย แนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นกว่าตัวเลข ประมาณการในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี การวางแผนอัตรากำล้าง จำเป็นต้อง วิเคราะห์ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ด้วย

ปลัด อบต.

จากการที่ให้แต่ละส่วนราชการ ดำเนินการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ที่ผ่านมา เพื่อประกอบการพิจารณาแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำล้างที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด เหมาะสมกับ ปริมาณงานและคุณภาพงาน โดยมีสูตรการคิด ปริมาณงานในปีนั้น ๆ มี เวลาปฏิบัติราชการ คิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ แต่การคิดแต่ละงาน แต่ละภารกิจ ไม่มีเวลาที่ ชัดเจน ตายตัว ต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบ ในการเพิ่ม ลด ตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อมิให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลสูงเกินความจำเป็น หากมีปริมาณงาน ขอให้พิจารณา เกลี่ยอัตรากำล้างที่วางเป็นอันดับแรก และวางแผนโดยพิจารณาจากภารกิจ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ความต้องการกำลังคนเป็นอย่างไร

ที่ประชุม

พิจารณาไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์
ตอบแทนอื่น (ปรากฏตามร่างแผนอัตรากำล้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

ที่ประชุม


จัดทำตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ **สำเนาถูกต้อง**

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ข้อ ๑๑ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่ประชุม

จัดทำตามจำนวนอัตรากำลังปัจจุบัน


(นางสาวอรพินท์ บุษบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ข้อ ๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่ประชุม

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้พัฒนาความรู้
ในการปฏิบัติงาน และนอกเหนือจากนั้นต้องพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล
จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยที่ประชุมกำหนด
แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้
๑.เป็นองค์กรเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน
๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุก มองไปข้างหน้า
๓.องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย
๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง
เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วย
ตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ
ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ
คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การ
ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ข้อ ๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่ประชุม

กำหนดแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้
๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี
ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔.การยืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕.การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือก
ปฏิบัติ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นายก อบต.

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ที่ประชุม

ทราบและถือปฏิบัติ

ปลัด อบต.

สำหรับการประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครบถ้วนตามแผน ฯ แล้ว ไม่ทราบว่ามีผู้ใดเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

-ไม่มี-

นายก อบต.

มอบหมายทางผู้ช่วยเลขานุการ ฯ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามที่คณะกรรมการ ฯ ได้เสนอ และนัดประชุม ในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ที่ประชุม

-ทราบ-

สำเนาถูกต้อง

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวอรพินท์ บุษบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....ผู้จรรยาบรรณการประชุม

(นางนิภารัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประสพ ทองย่อย)

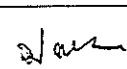
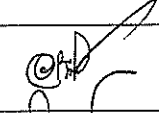
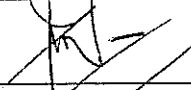

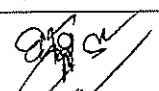
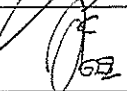
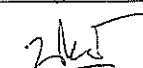
รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖


ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑	นายประสพ ทองย่อย	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวอรพินท์ บุชบา	กรรมการ	
๓	นายมานิช กิ่งเสียน	กรรมการ	
๔	นางสาวมณฑนา พุทธจอก	กรรมการ	
๕	นางณัฐรดา กอบกิจ	กรรมการ	
๖	นางสาวสิวิพรรณ พัดทอง	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางนิภารัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

รายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

เลขานุการ ฯ

ขอมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม โดยมติเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลนาโตะหมิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายก อบต.

ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการ ฯ ชี้แจง

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

ตามที่ได้มีการประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้ว เมื่อวันที่
๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งทางเลขานุการได้ปรับแก้ใหม่
ตามมติที่ประชุม ฯ เรียบร้อยแล้ว ในส่วนของผู้อำนวยการกองคลัง
โอนมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ในวันนี้
ไม่ทราบว่า ในกองคลัง ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะเพิ่มเติม หรือแก้ไขหรือไม่

ผู้อำนวยการกองคลัง

เห็นด้วยตามร่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

จากร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ถ้าเนาถูกต้อง



(นางสาวอรพินท์ บุษบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

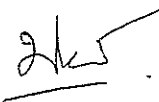
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

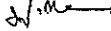
ปิดประชุม

เวลา ๑๔.๓๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางนิภารัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประสพ ทองย่อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

นางสาวอรพินท์ บุษบา



(นางสาวอรพินท์ บุษบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิงได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง จึงประกาศ
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสพ ทองย่อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสพ ทองย่อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด อบต.	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ	

