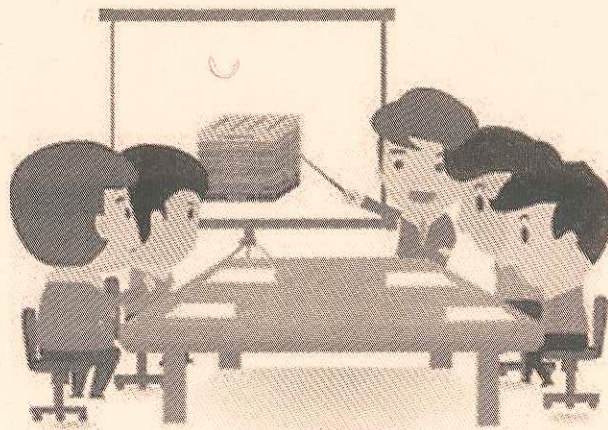




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด และให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายอมร รัตนพันธุ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๓-๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑-๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔-๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔-๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙-๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓-๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. สำเนาประกาศเรื่องโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน	
๔. ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	
๕. สำเนาข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	
๖. บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล นาบอน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลนาบอน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล นาบอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โดยให้ หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office** ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ดังนี้

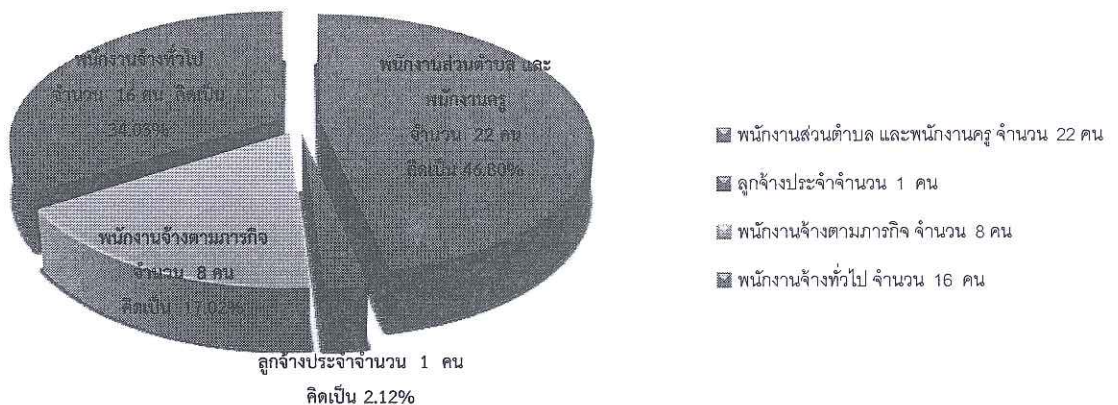
• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.นาบอน



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นที่ การกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้พิจารณาว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักดังนี้

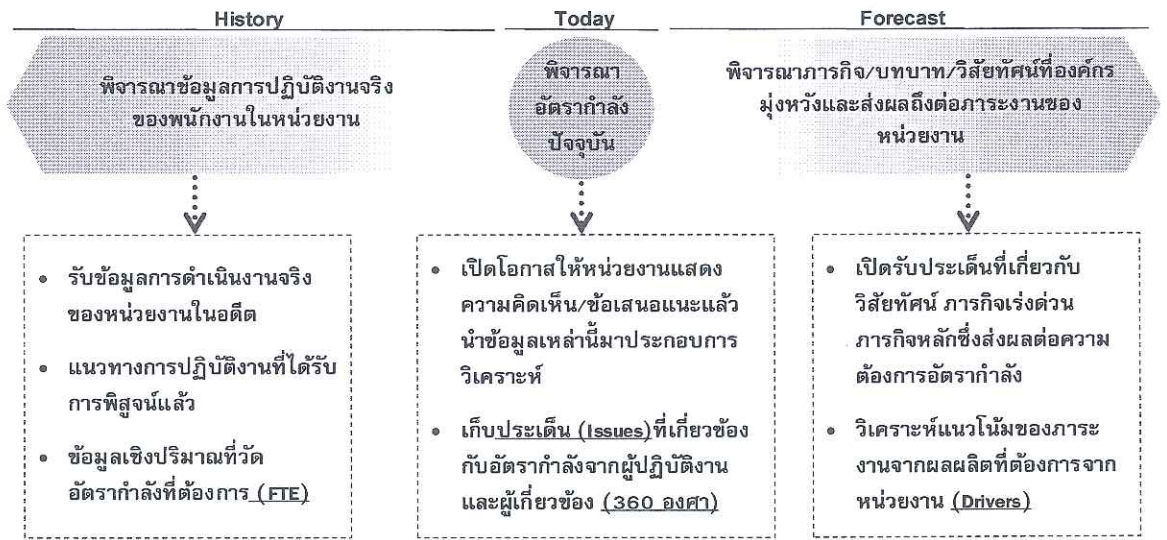
- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

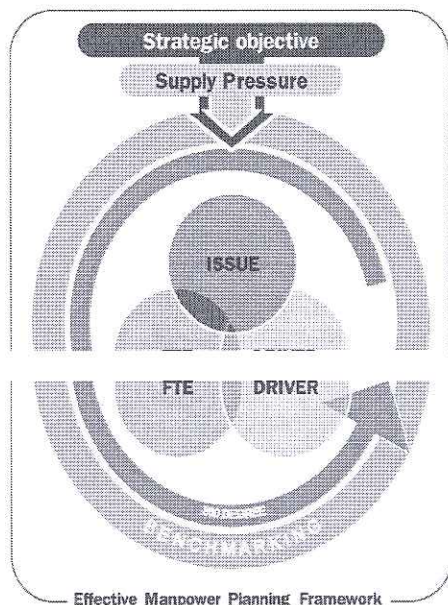
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+ Issue	▪ Strategic Objective
	▪ Benchmarking	▪ Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จะพิจารณาคุณวุฒิกการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิกการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย เจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงาน

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ	มีวิธีการคิด ดังนี้
๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักผ่อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ น. – ๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)	
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ
 จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน (การตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อปท. Local Performance Assessment : LPA)

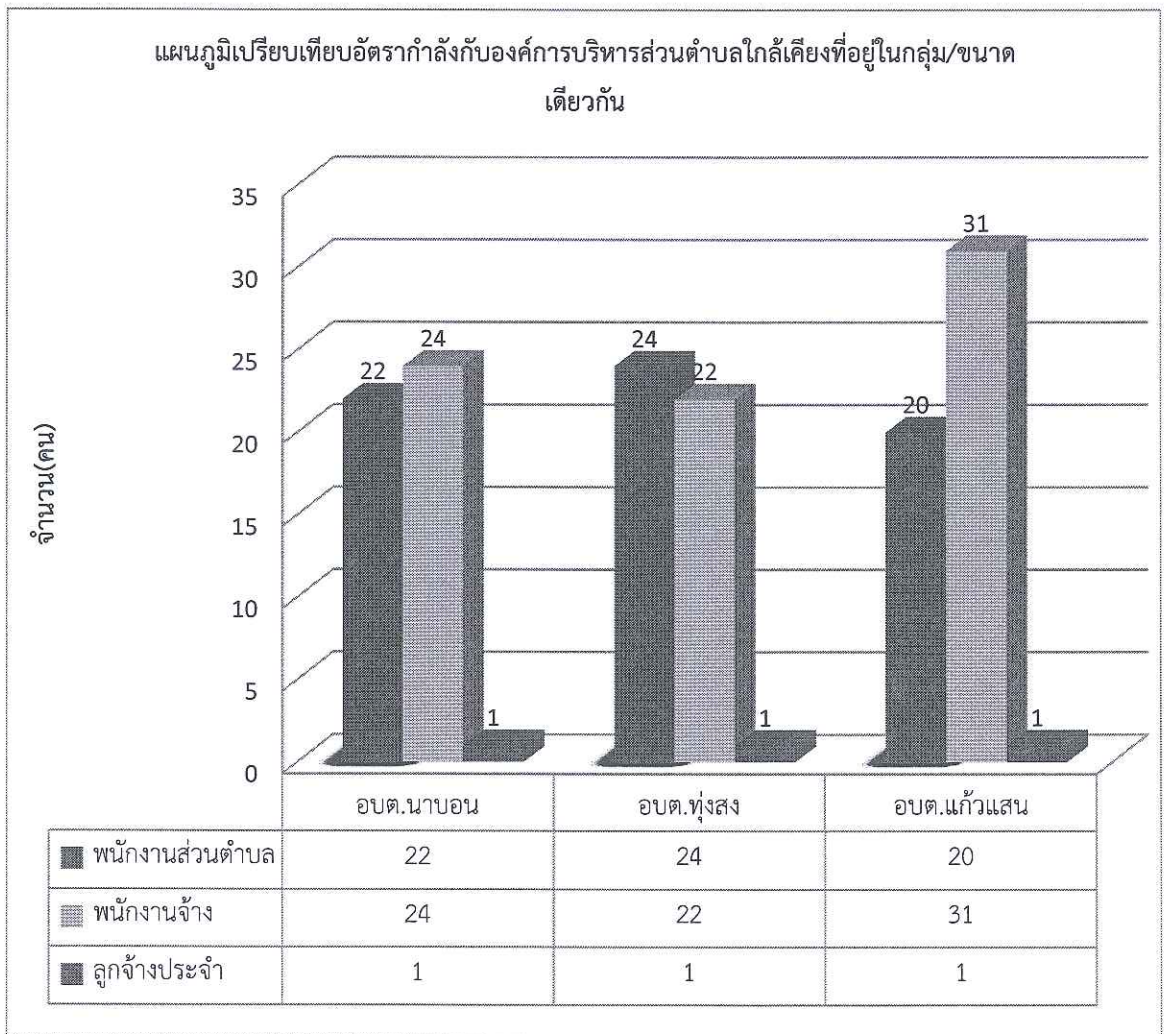
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนพิจารณาว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมีข้าราชการ ที่จะต้องเกษียณอายุราชการ ดังนั้นจึงมีการพิจารณาการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
- ๔) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- ๕) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๖) จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สามารถแยกพิจารณาในแต่ละด้านได้ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่เพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด
- ๑.๓ ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน น้ำท่วมขังถนน
- ๑.๔ การคมนาคมในหมู่บ้านยังไม่สะดวก

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๒.๑ ประชาชนป่วยเป็นโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดัน
- ๒.๒ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๒.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๒.๔ ปัญหาเรื่องการค้าจัดขยะ
- ๒.๕ ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย
- ๒.๖ ปัญหา น้ำอุปโภค-บริโภคไม่สะอาด
- ๒.๗ ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบการศึกษา
- ๒.๘ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๙ ปัญหาการไม่ยึดมั่นในศิลปวัฒนธรรม

๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน
- ๓.๒ ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- ๓.๓ ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๓.๔ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๓.๕ ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ปัญหาเรื่องดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย
- ๔.๒ ปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ต้องการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ต้องการตลาดรองรับสินค้าจากการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ การได้ความรู้เรื่องสาธารณสุขและการอนามัยแก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์พิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ จัดให้มีโครงการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุเด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
- ๔.๒ การได้ความรู้เรื่องสาธารณสุขและการอนามัยแก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึง
- ๔.๓ สถานบริการด้านสาธารณสุขยังมีไม่เพียงพอ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านอาชีพ แก่กลุ่มเกษตรกรที่มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาความรู้จริง
- ๕.๒ ต้องการความรู้ด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๕.๓ ต้องการความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ต้องการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ถึงผลกระทบและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น หลังจากปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งองค์กรเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านบริหาร และจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรและอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการค้าเดินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาบอน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ แนวทางพัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึง
- ๑.๒ แนวทางพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๓ แนวทางพัฒนาสาธารณสุขโรคให้มีประสิทธิภาพทั่วถึงทุกพื้นที่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๒.๑ แนวทางส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- ๒.๒ แนวทางส่งเสริมสุขภาพอนามัย รณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และป้องกันโรคติดต่อ ไม่ติดต่อ และพัฒนา
- ๒.๓ แนวทางรณรงค์ป้องกันควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้น้อยลง
- ๒.๔ แนวทางส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๕ แนวทางการพัฒนาการกีฬาเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกาย และเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

- ๒.๖ แนวทางส่งเสริมอนุรักษ์กิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๗ แนวทางสงเคราะห์และพัฒนาเด็กสตรีและพัฒนาเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
- ๒.๘ แนวทางสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในการสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชนและส่งเสริมกิจกรรมชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๓.๑ แนวทางส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพ
- ๓.๒ แนวทางสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรพัฒนาให้ความรู้และเทคนิควิธีการในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๓ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๑. แนวทางรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ แนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการองค์การภายใต้ระบบธรรมาภิบาล
- ๕.๑ แนวทางส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๕.๒ แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
- ๕.๓ แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ใช้การวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา มีปัจจัยแวดล้อมที่เป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - มีเครื่องมืออุปกรณ์ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน - มีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมีงบประมาณจำกัดในการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ทำให้ไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานได้หมดตามความต้องการของประชาชน - การให้บริการน้ำประปายังมีปัญหาแหล่งน้ำดิบสำหรับผลิตน้ำประปา

โอกาส (O = Opportunity)	อุปสรรค (T = Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - ตำบลนาบอนตั้งอยู่ศูนย์กลางของอำเภอนาบอน ซึ่งเป็นแหล่งชุมชน ทำให้ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงานก่อสร้างและบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ตำบลนาบอน - การให้บริการสาธารณูปโภคพื้นฐานได้แก่ ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีจำนวนผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้นทุกปี - การถ่ายโอนงาน งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรบริหารส่วนตำบลนาบอนมีถนนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนมาดูแล เมื่อมีความชำรุดเสียหายไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมได้เอง ต้องแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินการ - การขยายเขตบริการไฟฟ้า อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น - การเกิดภัยน้ำท่วมขังทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย - รถบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน

๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - มีสถานศึกษาที่มีความพร้อมและเพียงพอในการรองรับนักเรียน - มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา โดยได้มีการวางรากฐานความพร้อมในการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - เด็กได้เข้ารับการศึกษิตตามเกณฑ์ - มีการส่งเสริมกิจกรรมศาสนาประเพณีเป็นประจำทุกปี คือ กิจกรรมซักพระบูชาและกิจกรรมประเพณีเดือนสิบ - มีวัดที่เป็นศูนย์รวมของพุทธศาสนิกชนในตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการศึกษาขาดประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน - อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ - เด็กเยาวชนไม่สนใจศึกษาต่อหลังจากภาคบังคับ - ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม - ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมศาสนาประเพณีจากภาคประชาชน
โอกาส (O = Opportunity)	อุปสรรค (T = Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน ให้การสนับสนุนด้านสื่อวัสดุการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ดูแลเด็กได้ศึกษาต่อทางด้านการศึกษาปฐมวัย - กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี - มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษายังไม่ชัดเจน - ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง - สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ - การรวมกลุ่มอาชีพในตำบล - มีผลผลิตทางการเกษตร คือ ยางพารา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช - ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด - เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด - ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน มีหนี้สินทั้งในและนอกระบบ ขาดการออม
โอกาส (O = Opportunity)	อุปสรรค (T = Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลส่งเสริมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กองทุนพัฒนาสตรี - มีระบบประกันความเสี่ยงด้านราคาสินค้าเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ทางการเมืองไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม - ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง - การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - มีทรัพยากรทางธรรมชาติ ทั้งทรัพยากรน้ำ และป่าไม้ - มีข้อบัญญัติเพื่อควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม - การการจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลมีรถบรรทุกขยะและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานจัดเก็บขยะ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมาต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น - ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร - ไม่มีระบบการจัดการขยะที่ได้มาตรฐาน - ขาดการบริหารจัดการที่ดีของโรงงานในตำบล
โอกาส (O = Opportunity)	อุปสรรค (T = Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากทั่วโลก มีการณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก - องค์กรเอกชนมีการดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน รวมถึงการณรงค์ให้มีการนำทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้อย่างคุ้มค่ามาใช้ซ้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพ - ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้สึกรักท้องถิ่น ยังมีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน - ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบระเบียบกฎหมาย - การบริหารงานมีความคล่องตัว เนื่องจากมีความพร้อมด้านทรัพยากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการประสานงานที่ดีภายในองค์กร - ประชาชนขาดความเข้าใจในด้านการเมืองการปกครอง - ความต้องการของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองความต้องการได้น้อย
โอกาส (O = Opportunity)	อุปสรรค (T = Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - มีระเบียบข้อกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน - มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความแน่นอน - ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง - สถานการณ์ทางการเมืองไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๕))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) จัดให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

เมื่อนำภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ โดยได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดงบประมาณ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ๔. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีเงินเดือน/ค่าจ้าง แต่ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. ขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวก ๔. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. มีหน่วยงานภายนอกที่ให้การสนับสนุนงบประมาณ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ประกอบด้วย ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจนั้น แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนจะต้องบริหารงาน บริหารคน ภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัดและไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วยเหตุผลนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง และปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวข้างต้น ในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาด กลาง และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน และ รอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๔๗ อัตรา ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓. นิติกรชำนาญการ
๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๕. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๗. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๘. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

๑๐. ครูผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๒. ผู้ช่วยบุคลากร
๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (จำนวน ๒ อัตรา)
๒. นักการ
๓. คนสวน
๔. ยาม
๕. คนงาน (จำนวน ๔ อัตรา)
๖. พนักงานขับรถยนต์

๒. กองคลังพนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง.

ลูกจ้างประจำ

๑. นักวิชาการคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน

๓. กองช่างพนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน
๓. นายช่างโยธา ปง./ขง. (จำนวน ๒ อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน (จำนวน ๒ อัตรา)
๒. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ
๓. พนักงานผลิตน้ำประปา (จำนวน ๒ อัตรา)

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วน ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๒ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัดฯ	งานบริหารทั่วไป	๗	-	๓	๘
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๒
กองคลัง	งานการเงิน	-	๑	-	-
	งานบัญชี	๑	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๒	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๒	-	๑	๑
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	-	๑	๔

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้ มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นวก.พัสดุ , จพง.พัสดุ, ผช.จพ.พัสดุ - นายช่างโยธา , ผช.นายช่างโยธา , ผช.จพง.ธุรการ
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร - พัฒนาสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพทั่วถึงทุกพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ. กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างไฟฟ้า - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ
ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ – นอกระบบการศึกษา - การพัฒนาการกีฬาเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง - ส่งเสริมอนุรักษ์กิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - การสงเคราะห์และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ - สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดทำแผนชุมชนและส่งเสริมกิจกรรมชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	- ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบ เรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณ ภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน	- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - จพง. ป้องกันฯ
	- ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของ โรคติดต่อ และป้องกันโรคติดต่อ - รณรงค์ป้องกันควบคุมการแพร่ ระบาดของยาเสพติดเพื่อลด จำนวนผู้เสพ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ น้อยลง	- หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ	- ส่งเสริมการประกอบอาชีพและ พัฒนากลุ่มอาชีพ - การสร้างความเข้มแข็งให้กับ เกษตรกร พัฒนาความรู้และ เทคนิควิธีการในเรื่องเศรษฐกิจ พอเพียง	- นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - เสริมสร้างประสิทธิภาพในการ กำจัด บำบัดมลพิษ แก้ไขปัญหา สิ่งแวดล้อม	- หัวหน้าสำนักปลัดฯ - พนง. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการ ในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการ มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน - พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้ มีประสิทธิภาพและโปร่งใส - พัฒนาศักยภาพบุคลากรของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพใน 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณสมบัติ)								
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านปริง								
๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองคลัง พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ								
๒๘	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองช่าง พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
	รวม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	๐	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางบอน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๑๒๐	๑	๑	๑	๒๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๓๐,๕๖๐	๒๕๖๓	๖๔๖,๕๖๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๖๔๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๔๙๐,๙๒๐		๕๐๔,๒๔๐
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	๑๒,๙๖๐	๑๓,๑๒๐	๑๓,๒๘๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๐๔,๖๔๐		๔๑๘,๐๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๘,๗๖๐	๓๒๘,๗๖๐	๓๒๘,๗๖๐		๓๔๒,๗๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๕๓,๘๔๐	๑	๑	๑	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๕๕,๘๘๐	๒๕๕,๘๘๐	๒๕๖,๐๔๐		๒๗๖,๙๖๐
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๐๕,๖๘๐		๓๑๙,๕๒๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๔๔๐	๓๒๖,๓๖๐	๓๒๖,๓๖๐	๓๒๖,๓๖๐		๓๔๐,๖๔๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	๑๑,๕๒๐	๑๑,๖๘๐	๑๑,๘๔๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐		๓๑๓,๖๔๐
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๐๕,๖๘๐		๓๑๙,๕๒๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๐,๘๘๐	๒๘๐,๘๘๐	๒๘๐,๘๘๐		๒๙๑,๒๔๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๒๓,๙๒๐	๑	๑	๑	๙,๐๐๐	๙,๒๘๐	๙,๕๖๐	๒๓๒,๑๖๐	๒๓๒,๑๖๐	๒๓๒,๑๖๐		๒๕๑,๕๒๐

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																			
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๗,๐๘๐	๒๓๖,๑๖๐			
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนากศบุคคล		๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๘๐	๒๒๘,๑๒๐			
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๐๘๐	๑๓๗,๒๐๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๑๗	พ่นง.ขับเครื่องจักรกล		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐			
๑๙	ขนาดเบา																			
๑๙	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๐	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๑	นักร้อง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๒	คนงาน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ตำบลปริง																			
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๖๘๐			
	ของคลัง (๑๔)																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๗,๐๘๐	๔๓๐,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐			

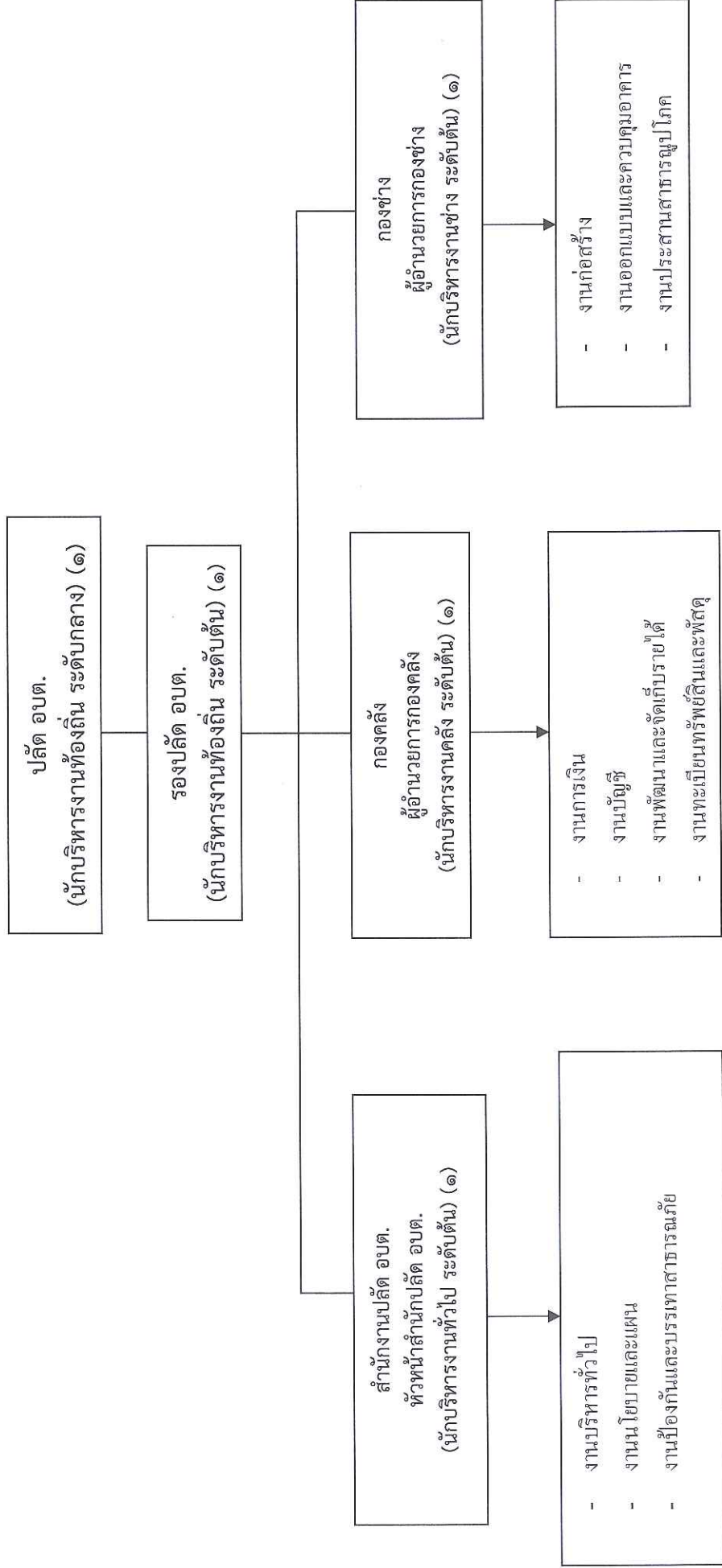
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๘,๘๘๐	
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ร้องขอ กิลติ.
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๒	ลูกจ้างประจำ																	
	นักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๗,๘๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป																	
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕๒)																	
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๔๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	

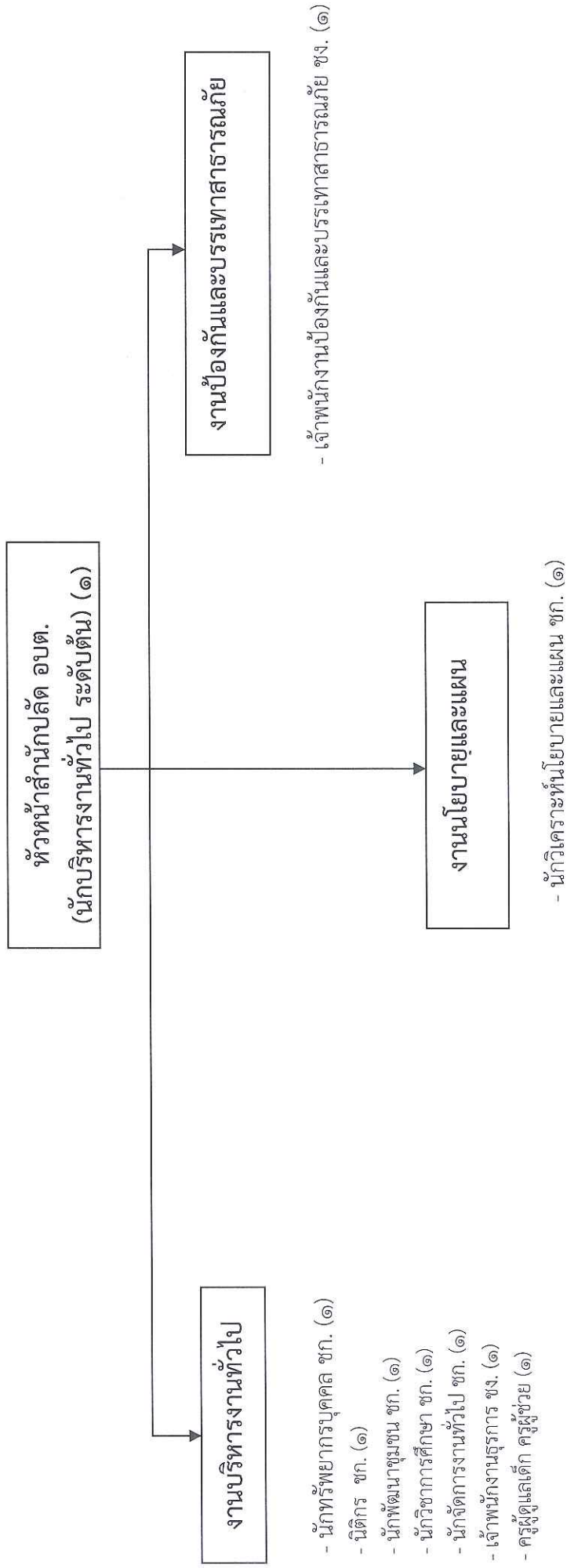
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๕๔,๔๐๘,๓๗๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน



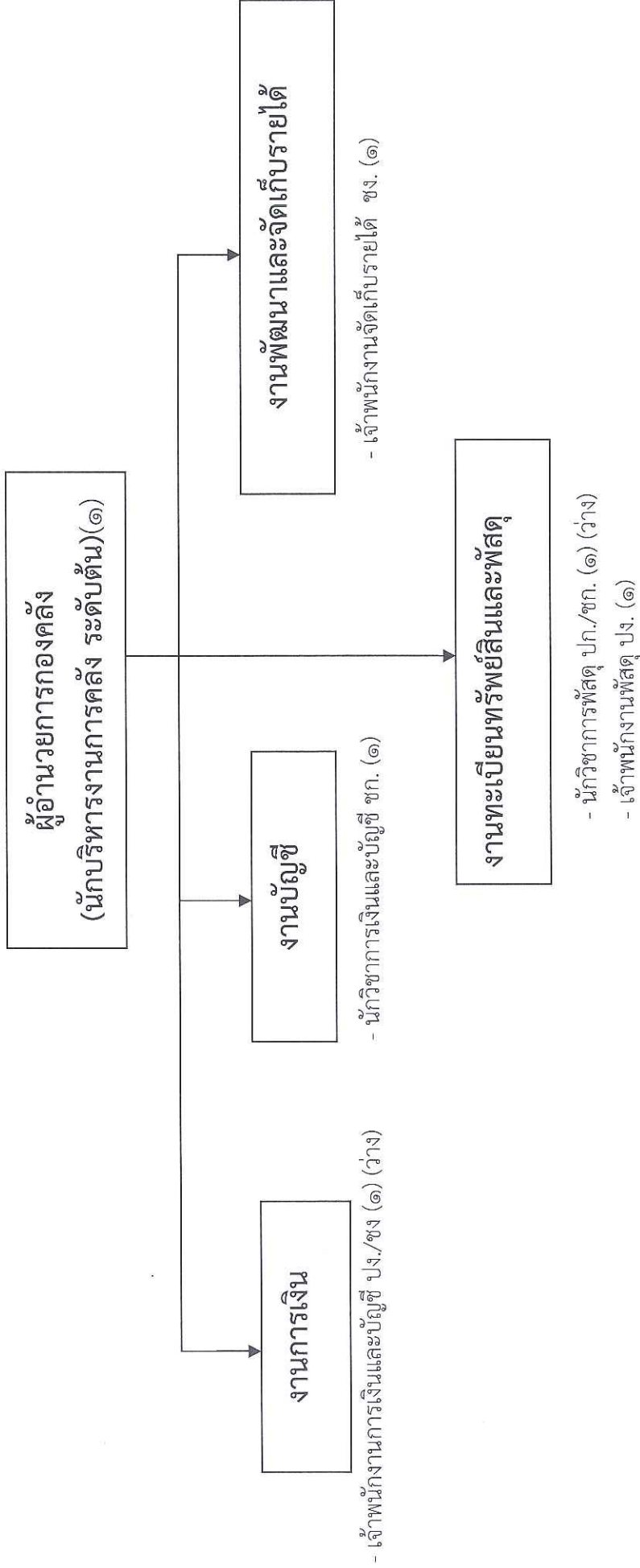
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑), ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑), ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับรถยนต์ (๑), พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒), นักรการ (๑), คนสวน (๑), คนงาน (๑), คนงาน (๑), ยาม (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑	ครูผู้ช่วย		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๖	-	-	-	๒	-	-	๑	๓	๑๐	๒๓

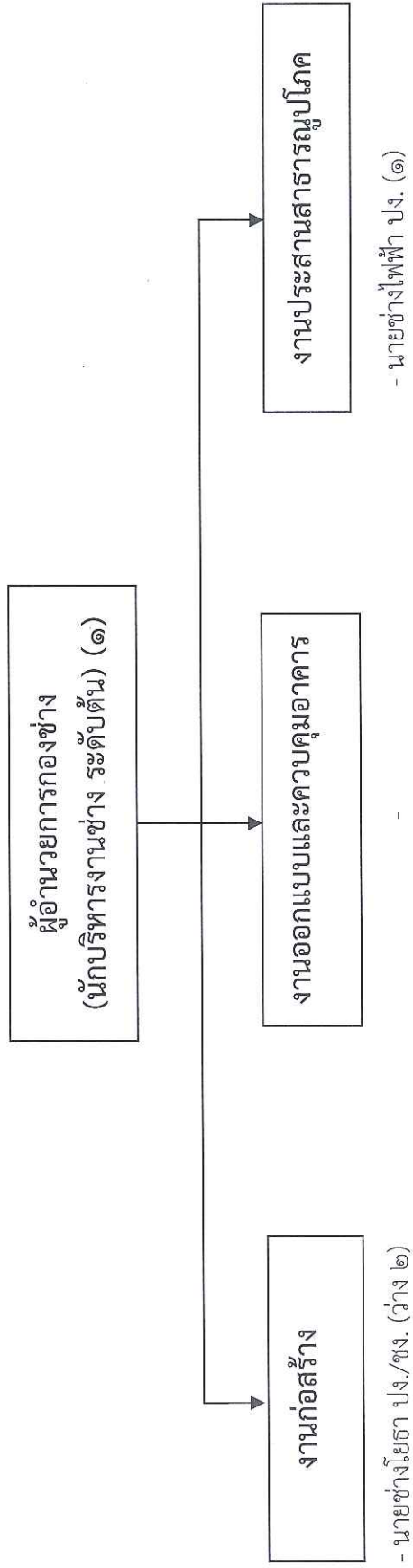
โครงสร้างองค์กร



ลูกจ้างประจำ - นักวิชาการคลัง (๑)
 พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) , คนงาน (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑), ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (๑), คนงาน (๒), พนักงานผลิตน้ำประปา (๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๕	๑๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายประพันธ์ พรหมเมือง	ร.ม. (การปกครอง ท้องถิ่น)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นายสวัสดิวัฒน์ พรหมเดช	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	นายภัทรเดช ทองแป้น	ค.ม. (บริหาร การศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน	ศ.บ. (บริหารรัฐกิจ)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๕	นางวาสนา ศิลปวิสุทธิ์	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖	น.ส.รัชนี ทงคำ	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์ เกษตรฯ)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑- ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑- ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
๗	น.ส.กันยาณี ชูคำ	ศ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	
๘	น.ส.รัตดา พรหมพิทักษ์	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๙	นางสาวรัตนา ร่มเย็น	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๔๓,๘๔๐	-	-	
๑๐	นางสุมาลี สุภาพ	ศ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	
๑๑	สิบเอกสันติ กุญชรินทร์	ปวส. (ช่างยนต์)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย	ปง.	๒๑๖,๗๒๐	-	๗,๒๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๑๒.	นางรัตนา อินทรสาร	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผ.น.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.น.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๙,๘๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	รวม	
๑๓	นางสาวรัตนา ปลอดภัย	บธ.บ. (การ จัดการทั่วไป)	-	ผ.น.ภัทรพยากร บุคคล	-	-	ผ.ช.บุคลากร	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	
๑๔	นางสาวบุญธิสา ทวีกาญจน์	บธ.บ. (ธุรกิจ ระหว่างประเทศ)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	นายสุวรรณชัย รัตนพันธ์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายวิชัย คงบุญ	ป.๔	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พ.นง. ขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายสุรศักดิ์ เกิดกุญชร	ม.๓	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พ.นง. ขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายระพีพันธ์ คำมาธิตา	ม. ๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายอนันท์สิทธิ์ ปาวีชัย	ม.๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายล้อม พรหมศรี	ป.๔	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๑	นายสุพจน์ เขาว์ช่างเหล็ก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายสุริยา เกิดสมชาติ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	นายนราศักดิ์ ไพนุศิลป์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	นายจรรย์วัฒน์ ทองทิพย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
พนักงานครู												
๒๕	นายสายัณต์ บุญทรง	ค.บ. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๘๐-๒-๐๒๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๘๐-๒-๐๒๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๔๓,๘๔๐	-	-	
ปอองคิลิ่ง												
๒๖	นางสุนันทา ทิพย์สุขุม	ศศ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๗	นางสาวอังกิมา นาคฤทธิ์	บ.ธ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๑,๖๔๐	-	-	
๒๘	นางสาวนงนุช บุญแก้ว	บ.ธ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	รวม	
๒๙	นางสาวกุลธิดา วัฒนละม้าย	บธ.บ. (สารสนเทศ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๓๐-๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑-๓๐-๔-๔๒๐๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	
๓๐	-	-	๒๑-๓๐-๔- ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๒๑-๓๐-๔-๓๒๐๔- ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	ร้องขอ กสค.
๓๑	-	-	๒๑-๓๐-๔- ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ ชง.	๒๑-๓๐-๔-๔๒๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ												
๓๒	นางรุ่งทิพย์ อารยะวงศ์	ศศ.บ. (การบัญชี)	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๓๖,๖๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)												
๓๓	น.ส.จันทร์สุดา จันทร์สุด	ปวช. (พณิชยการ)	-	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผช. เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	
๓๔	น.ส. อมรรัตน์ แก้วสนั่น	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช. เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๔,๖๘๐	-	-	
๓๕	น.ส. ประภัสสร อีตปอนพันธุ์	ปวช. (พณิชย การ)	-	เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผช. เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นายกิตติสิทธิ์ รัตนพันธุ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
กองช่าง												
๓๗	นายสุวิทย์ พุทธิรัตน์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (มีบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (มีบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-
๓๘	นายวินัย จิตตะนึ่ง	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๘๕,๑๖๐	-	-	-
๓๙	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๔๐	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๔๑	นางเยาวนาศ สุเมธีกุล	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๕๓,๘๔๐	-	-	-

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๔๒	น.ส.สกวิตร์ สาริพันธุ์	วท. (เทคโนโลยี อุตสาหกรรม)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๓	นายโสภณ สุขชา	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๔	นายศรีชัย อักษรเดช	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นายวิรพงษ์ รัตนบุรี	ปวส. (การตลาด)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายถาวร สัมเสียวหวาน	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การ ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนได้ใช้และยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลจะพึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พนักงานส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๓. พนักงานส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลจะพึงต้อนรับให้ความสะดวก เป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๕. พนักงานส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โทร. ๐.๗๕๔๙.๑๕๓๙
ที่ นศ.๗๘๒๐๑/๕๕๙ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐
เรื่อง แจ้งคำสั่งและขอเชิญประชุม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ที่ ๒๘๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเสร็จทันตามระยะเวลาที่ ก.อบต. กำหนด จึงขอเชิญท่านเข้าประชุมในวันพุธที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลาดังกล่าวข้างต้น

(ลงชื่อ).....

(นายเจริญ ศิริคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โทร. ๐ ๗๕๔๙ ๑๕๓๙
ที่ นศ ๗๘๒๐๑/๕๓๕ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๓. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ ประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕

๓.๒ หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๒๔๑ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๔. ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้อง จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามรายชื่อและตำแหน่ง ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายเจริญ ศิริคำ | ตำแหน่ง นายก อบต. | เป็นประธาน |
| (๒) นายประพันธ์ พรหมเมือง | ตำแหน่ง ปลัด อบต. | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) นางสุนันทา ทิพย์สุขุม | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) นายภัทรเดช ทองแป้น | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นคณะกรรมการ |
| (๕) นายสุวิทย์ พุทธิรัตน์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| (๖) นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลฯ | เป็นเลขานุการคณะกรรมการ |

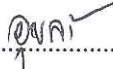
๕. ข้อพิจารณา

พร้อมนี้
ต่อไป

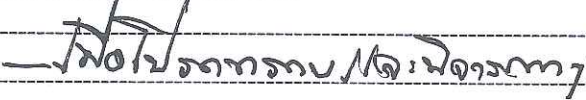
๕.๑ เห็นควรอนุมัติดำเนินการตามข้อ ๔ และลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามที่แนบมา

๕.๒ เห็นควรแจ้งคณะกรรมการทราบ และนัดประชุม เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

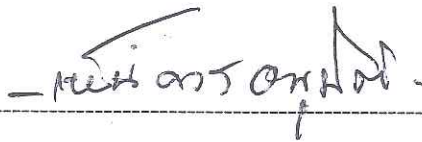
(ลงชื่อ).....
(นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....

.....

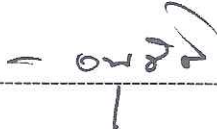
(ลงชื่อ).....
(นายภัทรเดช ทองแป้น)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
...../ส.ค. /๖๐

ความเห็นปลัด อบต.

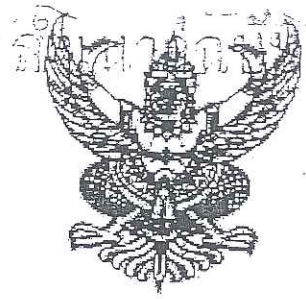
.....

.....

(ลงชื่อ).....
(นายประพันธ์ พรหมเมือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
...../ส.ค. /๖๐

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

.....

.....

(ลงชื่อ).....
(นายเจริญ ศิริคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
...../ส.ค. /๖๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ที่ ๒๘๐ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๒ ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามรายชื่อและตำแหน่งดังนี้

๑. นายเจริญ ศิริคำ	ตำแหน่ง นายก อบต.	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายประพันธ์ พรหมเมือง	ตำแหน่ง ปลัด อบต.	คณะกรรมการ
๓. นางสุนันทา ทิพย์สุขุม	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. นายภัทรเดช ทองแป้น	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	คณะกรรมการ
๕. นายสุวิทย์ พุทธิรัตน์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะกรรมการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ).....

(นายเจริญ ศิริคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

อุบล / พิมพ์ / ร่วง



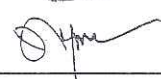
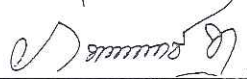

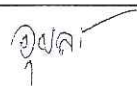
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ในวันพุธที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ผู้มาประชุม จำนวน ๖ คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเจริญ ศิริคำ	นายก อบต. นาบอน		ประธานคณะกรรมการ
๒	นายประพันธ์ พรหมเมือง	ปลัด อบต. นาบอน		คณะกรรมการ
๓	นางสุนันทา ทิพย์สุขุม	ผู้อำนวยการกองคลัง		คณะกรรมการ
๔	นายภัทรเดช ทองแป้น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		คณะกรรมการ
๕	นายวินัย จิตตะนัง	นายช่างไฟฟ้า		แทน ผอ.กองช่าง
๖	น.ส.อุบลรัตน์ เรืองอ่อน	นักทรัพยากรบุคคล		เลขากรรมการ

เปิดประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานฯ (นายเจริญ ศิริคำ) ตามที่ได้เชิญทุกท่านมาประชุมในวันนี้ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ที่ ๒๘๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย นายเจริญ ศิริคำ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เป็นประธานฯ, นายประพันธ์ พรหมเมือง ปลัด อบต. เป็นกรรมการ, นางสุนันทา ทิพย์สุขุม ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ, นายภัทรเดช ทองแป้น หัวหน้าสำนักปลัดฯ เป็นกรรมการ, นายสุวิทย์ พุทธิรัตน์ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ และนางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการฯ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

/รอบปิง..

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของงานส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช และในส่วนของรายละเอียดการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เลขาเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่อไป

เลขาฯ

(น.ส. อุบลรัตน์ เรืองอ่อน)

เรียนท่านนายกฯ และหัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน ดิฉันขอชี้แจงแนวทางการจัดทำจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยสรุปดังนี้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๖ ประกอบกับหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนที่สดุ ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๘๔๒ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่องซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ กำหนดให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจาก การขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๕. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลจากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภท ตำแหน่งในระบบแห่ง ดังนี้

- ๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
- ๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม
 - ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น
 - ๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก. จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน
 - ๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๓.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับเงินจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ ที่มีอยู่ทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีที่หนึ่ง (๒๕๖๑) ปีที่สอง (๒๕๖๒) ปีที่สาม (๒๕๖๓) โดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมี ความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

- ๕) การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- ๖) ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี
- ๗) ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลึงให้แล้วเสร็จ และเสนอร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัดภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกาศใช้ให้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม (ถ้ามี)

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานฯ (นายเจริญ ศิริคำ)

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ผมขอให้แต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ประเมินความต้องการอัตรากำลึงคนจากปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีการกิจเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเพื่อจะได้กำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และขอเชิญเลขานุการชี้แจงแนวทางในการกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

เลขานุการ

(น.ส.อุบลรัตน์ เรืองอ่อน)

ตามที่จังหวัดได้ประชุมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมศรีวิชัย ศาลากลางจังหวัด นครศรีธรรมราช ซึ่งทางจังหวัดได้แจ้งให้ระงับการเพิ่มตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง แต่จะยุบเลิกตำแหน่งได้ในกรณีเดียวคือ มีภาระค่าใช้จ่ายเกิน ๔๐% เท่านั้น แต่ถ้าจะยุบเลิกตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งให้จัดทำได้ในรอบปรับปรุงแผน แต่ขอให้แต่ละส่วน/กองได้วิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งเพื่อประกอบการขอปรับปรุงแผนฯ ในอนาคตค่ะ

/ปลัด อบต...

ปลัด อบต.
(นายประพันธ์ พรหมเมือง)

ตามที่เลขาได้แจ้งว่าทางจังหวัดได้ซักซ้อมแนวทางในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ โดยไม่ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่จะยุบเลิกได้ในกรณีที่ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกิน
๕๐ % การจัดทำแผนในรอบนี้ขอให้แต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ปริมาณงานไว้
ก่อน ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะเพิ่มตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งก็ค่อยมาประชุม
อีกครั้งในรอบที่จังหวัดเปิดให้ปรับปรุงแผนครับ

ประธานฯ

ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก
นั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงาน
ปลัด กองคลัง กองช่าง ตามลำดับและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วน
ราชการไปพร้อมกันเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายชื่อ
ส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบ
บุคลากรเป็นหลัก และในส่วนที่จะเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งค่อยหารือกันอีกครั้งใน
รอบปรับปรุงแผนครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ
(นายภัทรเดช ทองแป้น)

ตามโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) สำนักงานปลัดฯ
ได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจุบันสำนักงานปลัด อบต. มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา และพนักงาน
จ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยบุคลากร จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา
๓. คนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา
๔. คนสวน จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักการ จำนวน ๑ อัตรา
๖. ยาม จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ตามภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ของสำนักปลัดในปัจจุบันแล้วคาดคะเนใน ๓ ปีต่อไปข้างหน้าแล้ว คาดว่าอัตรากำลังมีความเพียงพอกับปริมาณงาน แต่เมื่อวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการของงานภายในสำนักงานปลัดแล้ว ซึ่งมีเพียงแค่ ๓ งาน และงานบริหารทั่วไปจะมีปริมาณงานที่หลากหลายนามาก และซับซ้อนมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่และมีโครงสร้างของงานภายในสำนักงานปลัดที่เหมาะสม แต่เนื่องจากในการทำแผนรอบนี้ทางจังหวัดไม่ให้เพิ่มงาน จึงขอเสนอให้กำหนดงานในสำนักงานปลัดฯ เพิ่มขึ้นอีก ๔ งานในอนาคต ดังนี้

๑. งานการเจ้าหน้าที่
๒. งานนิติการ
๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่ประชุม

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นางสุนันทา ทิพย์สุขุม)

-มีมติเห็นชอบ

ตามโครงสร้างในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) กองคลังได้แบ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่หน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป

ในส่วนของกองคลังตอนนี้ ยังมีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง คือตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งตอนนี้ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ได้ดำเนินการขอให้ กสธ.เป็นผู้สอบแข่งขันแทน ซึ่งคาดว่าจะถ้าได้ตำแหน่งนี้มาปฏิบัติงานจะทำให้งานพัสดุมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด และในส่วนของ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีค่อยพิจารณาอีกครั้งว่าจะคงตำแหน่งไว้หรือจะยุบเลิกในอนาคตค่ะ

ตามโครงสร้างในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ได้แบ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณสุขโรค

ปัจจุบันกองช่างมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

/พนักงานจ้าง....

กองช่าง
(นายวินัย จิตตะนัง)
แทน ผอ. กองช่าง

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๒ อัตรา
๓. คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ในส่วนของกองช่างต่อนี้ ยังมีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือตำแหน่ง นายช่างโยธา ซึ่งตั้งแต่เปิดกรอบนี้มา ยังไม่เคยได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หรือรับโอนเลย ซึ่งตอนนี้ทราบจากเลขานุการว่าได้ดำเนินการขอให้ กสท.เป็นผู้สอบแข่งขันแทน ซึ่งคาดว่าจะได้ตำแหน่งนี้มาปฏิบัติงานในไม่ช้า ถ้าหากได้กำลังคนมาเพิ่มครบทุกตำแหน่ง คาดว่างานของกองช่างสามารถดำเนินการไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและมีประสิทธิภาพ หันต่อเวลาในการบริการประชาชน ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี่ยังไม่มี ครับ

ประธานฯ (นายเจริญ ศิริคำ)

ตามที่แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว แต่เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปีในรอบนี้ ทางจังหวัดยังไม่ให้มีการเพิ่มตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง จึงขอให้แต่ละส่วนราชการเก็บข้อมูลไว้เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลึงต่อไปในอนาคต ครับ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ประธานฯ (นายเจริญ ศิริคำ)

ในส่วนของการทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แต่ละส่วนราชการรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำร่างแผนตามกรอบแนวทางที่กฎหมายกำหนด และในส่วนของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลึงให้คงไว้ตามเดิม

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบตามที่ประธานฯ เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

- มีกรรมการท่านใดจะเสนอข้อมูลเพิ่มเติมให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่ผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

(นายเจริญ ศิริคำ)

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน)

เลขานุการฯ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเจริญ ศิริคำ)

ประธานคณะทำงาน/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๒ งานบริหารบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง
- ๑.๑.๓ งานเลขานุการและงานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล
- ๑.๑.๔ งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ
- ๑.๑.๕ งานตรวจสอบและแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- ๑.๑.๖ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
- ๑.๑.๗ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- ๑.๑.๘ งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๑.๙ งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์
- ๑.๑.๑๐ งานรวบรวมนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย

/๑.๑.๑๑ งานประชาสัมพันธ์..

- ๑.๑.๑๑ งานประชาสัมพันธ์ ให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวภายในจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๑๒ งานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจและบริการท่องเที่ยว ตลอดจนปัจจัยพื้นฐานทางการท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวใหม่และที่มีอยู่แล้ว
- ๑.๑.๑๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนากลุ่มสตรี
- ๑.๑.๑๔ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๑.๑๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๑.๑๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๑.๑๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๒.๑ งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
 - ๑.๒.๒ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี
 - ๑.๒.๔ งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๑.๒.๕ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ
 - ๑.๒.๖ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
 - ๑.๒.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๓.๑ งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
 - ๑.๓.๒ งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและระงับสาธารณภัยต่างๆ
 - ๑.๓.๓ งานจัดทำแผนและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๓.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประเมินปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๑.๑ งานการรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน

๒.๑.๒ งานจัดสรรเงินต่างๆ

๒.๑.๓ งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน

๒.๑.๔ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ

๒.๑.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๒.๑ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท

๒.๒.๒ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย

๒.๒.๓ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท

๒.๒.๔ งานจัดทำงบประมาณการรายรับและรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

๒.๒.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๓.๑ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

๒.๓.๒ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

๒.๓.๓ งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้
อื่นๆ

๒.๓.๔ งานจัดทำประกาศให้มายืนยันแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี

๒.๓.๕ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๓.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๔.๑ งานการซื้อและการจ้าง

๒.๔.๒ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ

๒.๔.๓ งานการตรวจสอบการรับ - จ่ายพัสดุ และการเก็บรักษา และการจำหน่าย
พัสดุ

๒.๔.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย โดยได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๓.๑.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษาทางและสะพาน
 - ๓.๑.๒ งานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม งานถนนและสะพาน
 - ๓.๑.๓ งานสถาปัตยกรรม
 - ๓.๑.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 - ๓.๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 - ๓.๒.๒ งานออกแบบเขียนแบบ
 - ๓.๒.๓ งานควบคุมงานก่อสร้าง
 - ๓.๒.๔ งานประมาณการราคาก่อสร้าง
 - ๓.๒.๕ งานสำรวจ
 - ๓.๒.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
 - ๓.๓.๑ งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ
 - ๓.๓.๒ งานสาธารณูปการ งานประปา
 - ๓.๓.๓ งานบำรุงรักษาติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
 - ๓.๓.๔ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)



(นายอมร รัตน์พันธ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2557 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) มาตรา มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน และโดยอนุมัติของนายอำเภอนาบอน

- ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
- ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป
- ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 47,000,000 บาท
- ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง-หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 47,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงาน ได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	14,635,520
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	727,600
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	5,013,751
แผนงานสาธารณสุข	235,000
แผนงานเกษะและชุมชน	1,110,934
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	1,075,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	1,684,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	7,092,620
แผนงานการเกษตร	150,000
แผนงานการพาณิชย์	650,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	14,625,575
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	47,000,000

ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

สรุปการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

ที่ อันดับ	จำนวน พนักงาน จ้าง	จำนวนพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน	อัตราค่าจ้างที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่ เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%		รวมค่าใช้จ่ายบุคคลอื่น		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี							
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
1	47	42	9,677,580	47	47	290,280	295,920	305,040	9,967,860	10,263,780	10,568,820	1,993,572	2,052,756	2,113,764	11,961,432	12,316,536	12,682,584	24,24	23,77	23,31

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 47,000,000
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 49,350,000
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 51,817,500
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 54,408,375

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายวุฒิวัฒน์ พรหมเดช)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

