



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายประสาธ รัตนภรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งเพื่อจัดคนลงสู่ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน เพื่อดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชน

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
๓. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
๔. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง 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 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถคาดคะเนสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหา อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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 “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

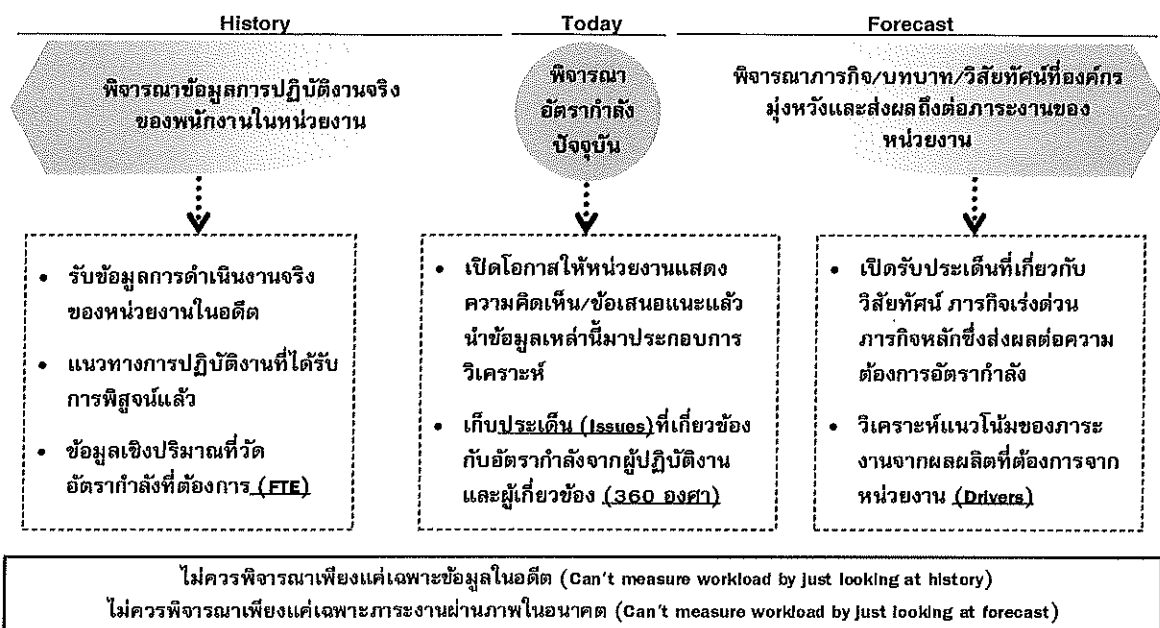
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ 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 วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

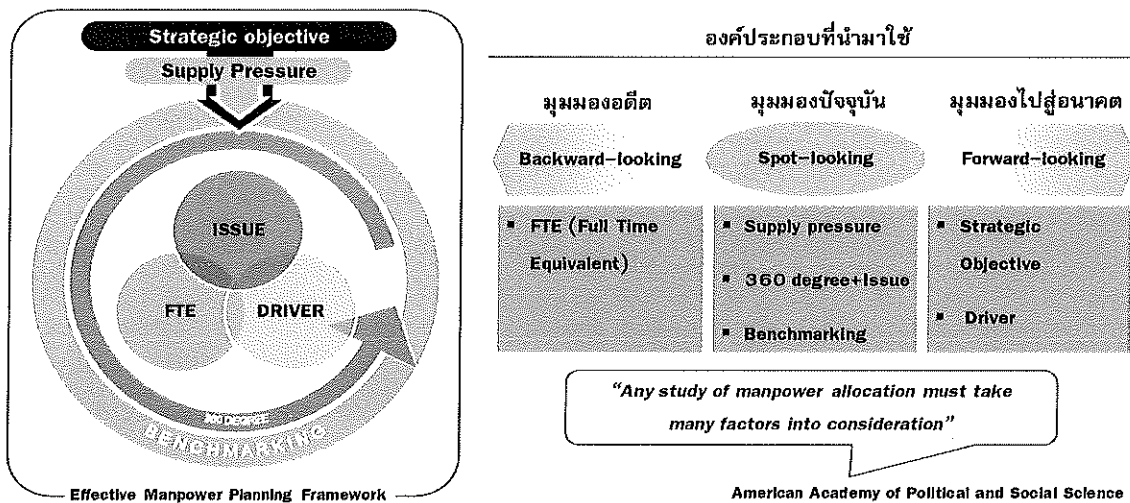
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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 ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	$๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐ = ๕๑๐$ $๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐ = ๑๔๙๐$ $(๕๑๐ + ๑๔๙๐) / ๒ = ๑๐๐๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-				-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-				-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	$๑,๐๐๐ \times ๑๒ = ๑๒,๐๐๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$23,830 - 22,700 = 1,130$ $68,640 - 66,450 = 2,190$ $(1,130 + 2,190) / 2 = 1,660$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	$1,660 \times 12 = 19,920$			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๓๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ
ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกัน
หารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้
หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปกติฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช...	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗,๘๐๐	๘,๑๙๐	๘,๔๕๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๗,๖๑๐	๒๐๖,๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

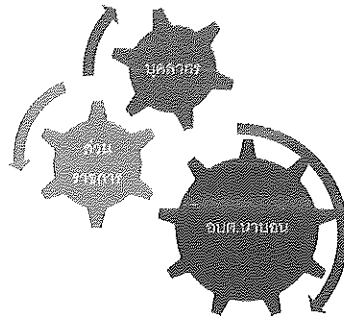
กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนจะ คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

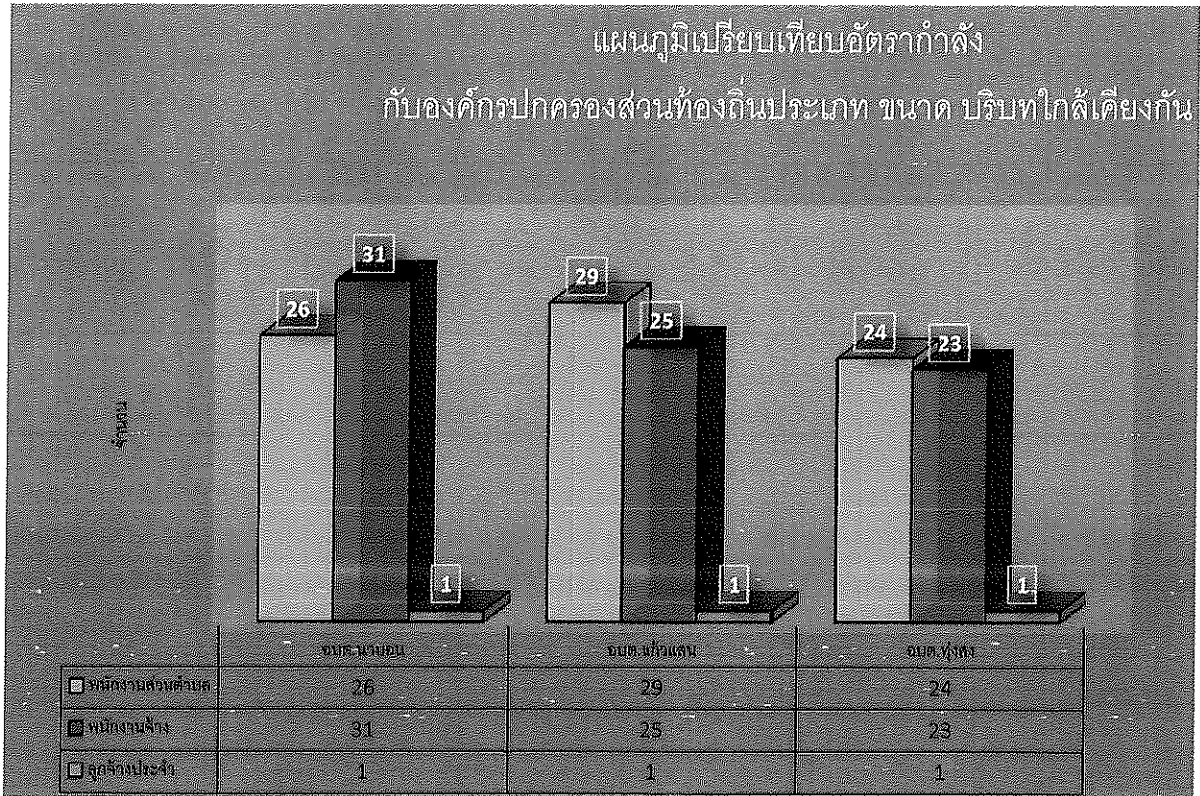


ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนพิจารณาว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนไม่มีข้าราชการ ที่จะต้องเกษียณอายุราชการ ดังนั้นจึงไม่มีการพิจารณาการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลนาบอน รองนายกองคการ บริหารส่วนตำบลนาบอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน และเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าใด ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เมื่อต้องการใช้อัตรากำลังยังสามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างอยู่นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนจะดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่มี เพื่อให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.แก้วแสน อบต.ทุ่งสง
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.นาบอน ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่เพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ใช้การวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมามีปัจจัยแวดล้อมที่เป็น 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"> - องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมีถนนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนมาดูแล เมื่อมีความชำรุดเสียหายไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมได้เอง ต้องแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินการ - การขยายเขตบริการไฟฟ้า อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น - การเกิดภัยน้ำท่วมขังทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย - รถบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน

๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - มีสถานศึกษาที่มีความพร้อมและเพียงพอในการรองรับนักเรียน - มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา โดยได้มีการวางรากฐานความพร้อมในการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - เด็กได้เข้ารับการศึกษาดูตามเกณฑ์ - มีการส่งเสริมกิจกรรมศาสนาประเพณีเป็นประจำทุกปี คือ กิจกรรมชักพระบุษบกและกิจกรรมประเพณีเดือนสิบ - มีวัดที่เป็นศูนย์รวมของพุทธศาสนิกชนในตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน - อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ - เด็กเยาวชนไม่สนใจศึกษาต่อหลังจากภาคบังคับ - ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม - ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมศาสนาประเพณีจากภาคประชาชน
โอกาส (O = Opportunity)	อุปสรรค (T = Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน ให้การสนับสนุนด้านสื่อวัสดุการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ดูแลเด็กได้ศึกษาต่อทางด้านการศึกษาปฐมวัย - กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดการศึกษาภาคบังคับ ๘ ปี - มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษายังไม่ชัดเจน - ค่า นิ ย ม และ วั ธ น ธร ร ม ของ ส ัง ค ม ที่ เปลี่ยนแปลง - 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"> - ขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมามีต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น - ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร - ไม่มีระบบการจัดการขยะที่ได้มาตรฐาน - ขาดการบริหารจัดการที่ดีของโรงงานในตำบล
โอกาส (O = Opportunity)	อุปสรรค (T = Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากทั่วโลก มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก - องค์กรเอกชนมีการดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน รวมถึงการรณรงค์ให้มีการนำทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ 	<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 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร 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 (มาตรา๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การจัดให้มีหรือบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 และภารกิจกิจการสหกรณ์ (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(๓))
- (๓) 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) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๐ อัตรา พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ อัตรา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

การวิเคราะห์ Swot	ผลการวิเคราะห์
จุดแข็ง (Strenght)	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ - พนักงานมีความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง การบังคับบัญชามีความชัดเจน - พนักงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน - การกำหนดจำนวนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน - วัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (Weekness)	<ul style="list-style-type: none"> - อาคารสำนักงานคับแคบ - บุคลากรมีไม่ครบทุกตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง - การบริหารงบประมาณมีข้อจำกัด - พนักงานขาดทักษะในการแก้ปัญหาเบื้องต้น เช่น ระบบคอมพิวเตอร์
อุปสรรค (Threats)	<ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง - การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลที่ไม่ต่อเนื่องทำให้นโยบายการพัฒนาชะงักขาดความต่อเนื่อง - วิกฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ติงามเสื่อมถอย - ความเสื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ - อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน และบางครั้ง อดบ. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ
ภัยคุกคาม (Threat)	<ul style="list-style-type: none"> - กระแสบริโภคนิยม - ภัยธรรมชาติ - อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ - ความซ้ำซ้อนในการทำงานกับหน่วยงานอื่นด้านบริการและนโยบายสาธารณะ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

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

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

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

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

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 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง จำนวน ๑ คน และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น เป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ ประจำ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๐ อัตรา
๑.๒ พนักงานครู	จำนวน ๓ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๗ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๗ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	จำนวน ๔ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๕ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๐ อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------	---------------

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมี 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	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้ มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่าง ทั่วถึง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นวก.พัสดุ , จพง.พัสดุ, ผช.จพง. พัสดุ - นายช่างโยธา , ผช.นายช่างโยธา , ผช.จพง.ธุรการ
	- พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการ อุปโภค-บริโภค และการเกษตร - พัฒนาสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ ทั่วถึงทุกพื้นที่	- ปลัด อบต. - ผอ. กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างไฟฟ้า - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ - พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ
ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	- ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาทั้งใน ระบบ – นอกกระบบการศึกษา - การพัฒนาการศึกษาเสริมสร้าง โอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออก กำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง - ส่งเสริมอนุรักษ์กิจกรรมด้าน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - การสงเคราะห์และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพา ตนเองได้ - สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การจัดทำแผนชุมชนและส่งเสริม กิจกรรมชุมชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบ เรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณ ภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - จพง. ป้องกันฯ - พนง. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน
	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รมรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของ โรคติดต่อ และป้องกันโรคติดต่อ - รมรงค์ป้องกันควบคุมการแพร่ ระบาดของยาเสพติดเพื่อลด จำนวนผู้เสพ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ น้อยลง 	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการประกอบอาชีพและ พัฒนากลุ่มอาชีพ - การสร้างความเข้มแข็งให้กับ เกษตรกร พัฒนาความรู้และ เทคนิควิธีการในเรื่องเศรษฐกิจ พอเพียง 	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - รมรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - เสริมสร้างประสิทธิภาพในการ กำจัด บำบัดมลพิษ แก้ไขปัญหา สิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา - คนสวน - 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

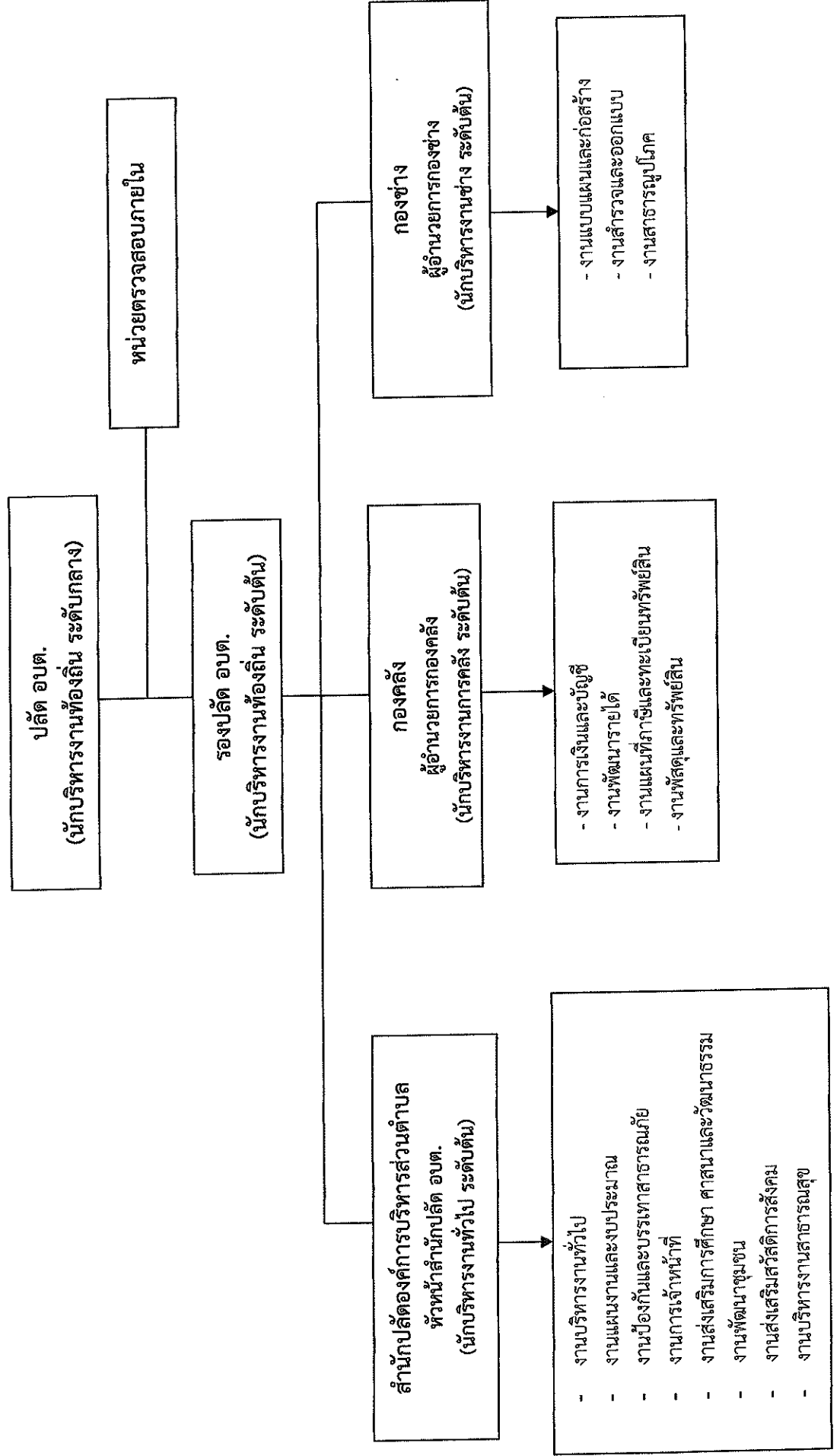
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักร้อง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คณงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านปรีง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายประพันธ์ พรหมเมือง	ปริญญาโท (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๐๖,๗๖๐
๒	นายปรีชา บุญรักษา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐ (๔๗,๙๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖๑๗,๘๘๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)											
๓	นายชนศักดิ์ รุ่งตระกูล	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๙๗,๕๒๐
๔	นางสาวรัตดา พรหมพิทักษ์	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๒๙,๒๕๐ (๓๕,๗๕๐x๑๒)	-	๔๒๙,๒๕๐
๖	นางสาวรัตนารัตน์ ร่มเย็น	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	๓๖๒,๖๕๐
๗	นางวราภรณ์ ศิลปสุทธิ	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐
๘	นางสาวภัทวดี ทองคำ	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์เกษตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	๔๓๕,๗๒๐
๙	นางสาวเกศกนก ภูบัว	ปริญญาตรี (สาธารณสุขชุมชน)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	๑๘๕,๐๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงิน
๑๐	นางสาวกัญญาณี ชูดำ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	ป.ก./ช.ก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๑	นางสมมาลี สุภาพ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐
๑๒	สืบเอกสันติ ภูษรินทร์	ปวส. (ช่างยนต์)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันภัย	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันภัย	ป.ง./ช.ง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๓	นางรัตนา อินทรสาร	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๗,๙๖๐ (๒๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๒๗,๙๖๐
๑๔	-	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๑๕	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๑๖	นางสาวแอร่าร์น หมดเด๊ะ	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๗	นายธรรมินทร์ รัตนพันธ์	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันภัย	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๘	นายจิระศักดิ์ ศรีสว่าง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายวิชัย คงบุญ	ป.๔	-	พนักงานขับรถยกขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถยกขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๐	นายสุรศักดิ์ เกียรติภูษกร	ม.๓	-	พจน.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายระพีพันธ์ คำมาธิตา	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายประสิทธิ์ เจริญรูป	ป.๔	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวมะลิ มณีฉาย	ม.๖	-	นักรการ	-	-	นักรการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสุพจน์ เซาว์ช่วงเหล็ก	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายสุริยา เกติสมชาติ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายกิตติพงศ์ พานิช	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายมนตรี รัตนภรณ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดำนปริง											
๒๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจักรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว		กำหนดเพิ่ม
๒๙	นางสาวนภรัตน์ สุภาพ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู	-	-	ครู	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	นายสาธิตต์ บุญทรง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู	-	-	ครู	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	
๓๑	นางสาวอรทัย ชูแก้ว	ปริญญาตรี (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากงบรายได้ ๑๘๙,๖๐๐
๓๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากงบรายได้ ๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๕)											
๓๓	นางสุนันทา ทิพย์สุขุม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๒๐
๓๔	นางศุภฤดา ชูเรืองสุข	ปริญญาตรี (การตรวจสอบบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๕	-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	นักวิชาการพัสดุ	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๔๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๔๕,๓๒๐
๓๖	-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๓๔๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๔๕,๓๒๐
๓๗	นางสาวกฤติดา หมั่นละม้าย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	๒๔๙,๓๒๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๒๐
๓๘	นางสาวนางนุช บุญแก้ว	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๑๘,๖๕๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๖๕๐
๓๙	นางสาวอังคณาณี จันทร์ดี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	จพง.จัดเก็บรายได้	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
ลูกจ้างประจำ											
๔๐	นางรุ่งทิพย์ อารยะวงค์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	นักวิชาการคลัง	-	นักวิชาการคลัง	-	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินพิเศษอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๑	นางสาวจันทร์สุดา จันทร์สุด	ปวช. (พาณิชย์การ)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๕,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๕,๑๒๐	
๔๒	นางสาวศิริกมลสร บุญมาเกิด	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๔๓	นางสาวประภัสสร อัครบอมพันธ์	ปวช. (พาณิชย์การ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๓,๑๖๐ (๑๑,๙๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๓,๑๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๔	นายกิตติสิทธิ์ รัตนพันธ์	ม.๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง (๐๕)													
๔๕	นายฉลาด ชูเมือง	ปริญญาตรี (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผอ.กองช่าง	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๐๔,๖๔๐	
๔๖	-	-	-	-	-	วิศวกรโยธา	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๔๗	นายวิมลย์ จิตตะมัง	ปริญญาตรี (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	นายช่างไฟฟ้า	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	-	๒๗๕,๐๔๐	
๔๘	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	นายช่างโยธา	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๒๗๗,๗๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเต็ม ๒๗๗,๗๐๐	
๔๙	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	นายช่างโยธา	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๒๗๗,๗๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเต็ม ๒๗๗,๗๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๐	นายณัฐพร ธารพันธ์	ปวช. (โยธา)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๑	นางสาวสวดีศรี สารพันธ์	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๖๘๐ (๑๓,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๖๘๐
๕๒	นายสุรชาติ รัตนบุรี	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๓	นายศรัชัย อักษรเดช	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๔	นายจิรพันธ์ ชูใจ	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายนฤพล มวยดี	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายเอกชัย ทวานน้อย	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายวรงค์ ศิริเรือง	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายถาวร สิมเขียวหวาน	ปวช.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน			
๕๕	นายสมพร รัตนบุรี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๖๐	-	-	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนในทุก ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลนาบอน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาบอน ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ขอ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ที่ ๒๕๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- ๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓) ศึกษาวิเคราะห์....

๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประสาท รัตนภรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน โทร. ๐ ๗๕๕๙ ๑๕๓๙

ที่ นส. ๗๘๒๐๑/ ๑๒๓๕ วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ที่ ๒๕๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน นั้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญท่านเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันจันทร์ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องปฏิบัติราชการปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวข้างต้น

(นายประสาธ รัตนภรณ์)

ประธานคณะกรรมการ/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ตามที่ได้เชิญทุกท่านมาประชุมในวันนี้ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-

(ประสาธ รัตนภรณ์)

๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ที่ ๒๕๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | | |
|-------|------------------------------|---------------------|
| ๑.๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๑.๓ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๑.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๑.๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๑.๖ | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑.๗ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการมีแนวทางซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑๓ ข้อ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

-พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาบอน

นายก อบต.

- ขอเชิญปลัดชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(นายประสาธ รัตนภรณ์) ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบครับ

ปลัด อบต.

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการทุกท่าน หลักเกณฑ์ในการจัดทำ
(นายประพันธ์ พรหมเมือง)แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๙ ธันวาคม
๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กล่าวคือ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ให้
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน
ตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน
ราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน
ตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วน
ตำบล โดยจะต้องประมาณการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในส่วนรายละเอียดเพิ่มเติมขอ
เชิญผู้ช่วยเลขาฯ ชี้แจงครับ

นักทรัพยากรบุคคล

เรียนท่านนายกฯ และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนโดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(น.ส.อุบลรัตน์ เรืองอ่อน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามคู่มือการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น การดำเนินการมีแนวทางซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑๓ ข้อ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑๓. ประกาศศุลยกรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
- ๔) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- ๕) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๖) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๗) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช
- ๘) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนพบปัญหาและความต้องการของประชาชน ข้อมูลทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่เพียงพอ และยังไม่ได้มาตรฐาน

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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย 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 กำจัดขยะและรณรงค์พิษสุนัขบ้า
- 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 อนุรักษ์ให้ความรู้ถึงผลกระทบและผลเสียที่อาจเกิดขึ้น หลังจากปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งองค์กรเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านบริหาร และจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรและอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)

๑) มีเครื่องมืออุปกรณ์ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

๒) มีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

๓) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมีงบประมาณจำกัดในการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมทำให้ไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานได้หมดตามความต้องการของประชาชน

๒) การให้บริการน้ำประปายังมีปัญหาแหล่งน้ำดิบสำหรับผลิตน้ำประปา

โอกาส (Opportunity)

๑) ตำบลนาบอนตั้งอยู่ศูนย์กลางของอำเภอนาบอน ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนทำให้ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงานก่อสร้างและบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ตำบลนาบอน

๒) การให้บริการสาธารณูปโภคพื้นฐานได้แก่ ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีจำนวนผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้นทุกปี

อุปสรรค (Threats)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมีถนนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนมาดูแล เมื่อมีความชำรุดเสียหายไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมได้เอง ต้องแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินการ

๒) การขยายเขตบริการไฟฟ้า อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น

๓) การเกิดภัยน้ำท่วมซึ่งทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย

๔) รถบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน

๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength)

- ๑) มีสถานศึกษาที่มีความพร้อมและเพียงพอในการรองรับนักเรียน
- ๒) มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ
- ๓) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา โดยได้มีการวางรากฐานความพร้อมในการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔) เด็กได้เข้ารับการศึกษิตตามเกณฑ์
- ๕) มีการส่งเสริมกิจกรรมศาสนาประเพณีเป็นประจำทุกปี
- ๖) มีวัดที่เป็นศูนย์รวมของพระพุทธศาสนิกชนในตำบล

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) บุคลากรด้านการศึกษาขาดประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๒) อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ
- ๓) เด็กและเยาวชนไม่สนใจศึกษาต่อหลังจากภาคบังคับ
- ๔) ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม
- ๕) ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมศาสนาประเพณีจากภาคประชาชน

โอกาส (Opportunity)

- ๑) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน ให้การสนับสนุนด้านสื่อ วัสดุการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ดูแลเด็กได้ศึกษาต่อทางด้านการศึกษาปฐมวัย
- ๒) กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี
- ๓) มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล

อุปสรรค (Threats)

- ๑) การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษายังไม่ชัดเจน
- ๒) ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง
- ๓) สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)

- ๑) มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๒) มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๓) มีการรวมกลุ่มอาชีพในตำบล
- ๔) มีผลผลิตทางการเกษตรคือยางพารา

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) มีการใช้สารเคมีในการปราบศัตรูพืช
- ๒) ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด
- ๓) เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด
- ๔) ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน มีหนี้สินทั้งในและนอกระบบ ขาดการออม

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) ขาดการประสานงานที่ดีภายในองค์กร
- ๒) ประชาชนขาดความเข้าใจในด้านการเมืองการปกครอง
- ๓) ความต้องการของประชาชนมีสูง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองความต้องการประชาชนได้น้อย

โอกาส (Opportunity)

- ๑) มีระเบียบข้อกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน
- ๒) มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความแน่นอน
 - ๒) ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง
 - ๓) สถานการณ์ทางการเมืองไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
๓. เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงในอำเภอนาบอนที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ	หน่วยตรวจสอบ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.นาบอน	๓	๑	๒๖	๑	๑๓	๑๘
๒	อบต.แก้วแสน	๔	๑	๒๕	๑	๑๓	๑๒
๓	อบต.ทุ่งสง	๓	๑	๒๔	๑	๑๙	๔

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

การวิเคราะห์ Swot	ผลการวิเคราะห์
จุดแข็ง (Strength)	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ - พนักงานมีความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง การบังคับบัญชามีความชัดเจน - พนักงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน - การกำหนดจำนวนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน - วัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (Weakness)	<ul style="list-style-type: none"> - อาคารสำนักงานคับแคบ - บุคลากรไม่ครบทุกตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง - การบริหารงบประมาณมีข้อจำกัด - พนักงานขาดทักษะในการแก้ปัญหาเบื้องต้น เช่น ระบบคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ Swot	ผลการวิเคราะห์
อุปสรรค (Threats)	<ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง - การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลที่ไม่ต่อเนื่องทำให้นโยบายการพัฒนาชะงักขาดความต่อเนื่อง - วิกฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ตึงามเสื่อมถอย - ความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ - อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจนและบางครั้ง อบต. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ
ภัยคุกคาม (Threat)	<ul style="list-style-type: none"> - กระแสบริโภคนิยม - ภัยธรรมชาติ - อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ - ความซ้ำซ้อนในการทำงานกับหน่วยงานอื่นด้านบริการและนโยบายสาธารณะ

ที่ประชุม

-รับทราบ

นายก อบต.

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ว่าจะกำหนดเพิ่มตำแหน่งใดและจะยุบเลิกตำแหน่งใดบ้าง โดยให้ดูจากปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการว่าในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับกำลังคนหรือไม่ ให้พิจารณาตำแหน่งว่างก่อน จะยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับแก้ตำแหน่งอัตรากำลังอย่างไร ให้ผู้ช่วยเลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบครับ

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจากปริมาณ (นายธนศักดิ์ รุ่งตระกูล) งานของแต่ละส่วนราชการว่าในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับกำลังคนหรือไม่ ให้พิจารณาว่าตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยเรียงลำดับจากส่วนราชการต่างๆ ตั้งแต่ สำนักปลัดฯ กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาให้หัวหน้าส่วนราชการนำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุมครับ

ปัจจุบัน สำนักปลัด อบต. แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๘ งาน ประกอบด้วย ดังนี้
 ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานแผนงานและงบประมาณ ๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. งานกรรมาธิการที่ ๕. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. งานพัฒนาชุมชน ๗. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๘. งานบริหารงานสาธารณสุข มีกรอบพนักงานส่วนตำบล ๑๐ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานส่วนตำบล	
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	นายธนศักดิ์ รุ่งตระการ
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	นางสาวอุบลรัตน์ เรืองอ่อน
๓	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	นางสาวรัตดา พรหมพิทักษ์
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	นางสาวรัตนา ร่มเย็น
๕	นิติกรชำนาญการ	นางวาสนา ศิปีวิสุทธิ์
๖	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	นางสาวภัทวดี ทองคำ
๗	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	นางสาวกันยาณี ชูดำ
๘	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	นางสาวเกศกนก วุ่นบัว
๙	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	นางสุมาลี สุภาพ
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สิบบเอกสันติ กุญชรินทร์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	นางรัตนา อินทรสาร
๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	นางสาวรัตนา ปลอดภัย
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางนิภาพร เขียวทองจันทร์
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	นางสาวเมธารัตน์ หมดเต๊ะ
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นายธรรณินทร์ รัตนพันธุ์
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	พนักงานขับรถยนต์	นายจรัสศักดิ์ ศรีสว่าง
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	นายวิชัย คงบุญ
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	นายสุรศักดิ์ เกิดกุญชร
๔	ยาม	นายระพีพันธ์ คำมาธิตา
๕	คนสวน	นายประสิทธิ์ เจริญรูป
๖	นักการ	นางสาวมะลิ มณีฉาย
๗	คนงาน	นายสุรียา เกิดสมชาติ
๘	คนงาน	นายสุพจน์ เขาว่างเหล็ก
๙	คนงาน	นายกิตติพงษ์ พานิช
๑๐	คนงาน	นายมนตรี รัตนภรณ์
	พนักงานครู (ศพด.บ้านด่านปรีง)	
๑	ครู (ค.ศ. ๑)	นายสายัณต์ บุญทรง
๒	ครู (ค.ศ. ๒)	นางสาวนภารัตน์ สุภาพ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	นางสาวอรทัย ชูแก้ว
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ว่าง

ในส่วนสำนักปลัดฯ ได้สำรวจปริมาณงานและวิเคราะห์กำลังคนแล้ว มีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) เนื่องจากสำนักปลัดฯ มีรถบรรทุกขยะจำนวน ๒ คัน แต่มีตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา) ซึ่งปัจจุบันนี้ใช้พนักงานจ้างเหมาบริการขับรถบรรทุกขยะ ทะเบียน ๘๑-๕๑๑๒ นศ และขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจที่จะมีขึ้นในอนาคต และขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากตามคู่มือการจัดทำแผนและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖) แจ้งให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่จะสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นางสุนันทา ทิพย์สุขุม)

ปัจจุบันกองคลัง แบ่งออกเป็น ๔ งาน ประกอบด้วย งานพัฒนารายได้ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีกรอบพนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานส่วนตำบล	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	นางสุนันทา ทิพย์สุขุม
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ว่าง
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ว่าง
๔	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	นางสาวสุกฤตา ชูเรืองสุข
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	นางสาวนงนุช บุญเกื้อ
๖	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	นางสาวกุลธิดา หมั่นละม้าย
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	นางสาวอังศุมมาลี จันทร์ดี
	ลูกจ้างประจำ	
๑	นางรัฐทิพย์ อาระยะวงศ์	นักวิชาการคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	นางสาวศิริภัสสร บุญมาเกิด
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นางสาวจันทร์สุดา จันทร์สุด
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวประภัสสร อัครปอนพันธ์
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	คนงาน	นายกิตติสิทธิ์ รัตนพันธ์

ในส่วนกองคลังได้สำรวจปริมาณงานและวิเคราะห์กำลังคนแล้ว มีความจำเป็นต้องเพิ่มพนักงานเก็บเงินค่าน้ำประปา เนื่องจากปัจจุบันมีพนักงานจตมาตรวัดและเก็บค่าน้ำประปา จำนวน ๒ คน คือ นายวรพงศ์ ศิริเรือง ตำแหน่งพนักงานจตมาตรวัดน้ำ สังกัดกองช่าง และนายกิตติสิทธิ์ รัตนพันธ์ ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองคลัง ซึ่งไม่สามารถเก็บค่าน้ำประปาได้ทันในแต่ละเดือน จึงทำให้การจัดเก็บค่าน้ำประปาไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งกองคลังมีกรอบอัตรากำลังงานพัฒนารายได้ จำนวน ๔ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ เป็นตำแหน่งว่าง จึงทำให้การจัดเก็บรายได้ไม่ทันตามแผนที่กำหนดไว้

รองปลัดฯ รก.แทน
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นายปรีชา บุญรักษา)

ปัจจุบันกองคลัง แบ่งออกเป็น ๓ งาน ประกอบด้วย งานสำรวจและออกแบบ งานแบบและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค มีกรอบพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผู้ครองตำแหน่ง
	พนักงานส่วนตำบล	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	ว่าง (กำลังประกาศรับโอน)
๒	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	นายวินัย จิตตะนัง
๓	นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	นางเยาวนาถ สุเมธีกุล
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวสาวิตรี สาริพันธ์
๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	นายสุรชาติ รัตนบุรี
๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	นายศรชัย อักษรเดช
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	นายนฤพล มวยดี
๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	นายจิรพันธ์ ชูใจ
๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	นายเอกชัย หวานน้อย
๔	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	นายวรพงศ์ ศิริเรือง
๕	คนงาน	นายถาวร สัมเขียวหวาน
๖	คนงาน	นายสมพร รัตนบุรี

ในส่วนของกองช่างได้สำรวจปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังคนโครงสร้างส่วนราชการแล้ว มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔ กำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งกองช่างยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทสายวิชาการครบ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาเพิ่มเพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการครบ

นายก อบต. ตามที่แต่ละส่วนราชการได้สรุปกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่และเปรียบเทียบกับปริมาณ (นายประสพ รัตนภรณ์) งานที่มีอยู่ของแต่ละส่วนราชการแล้ว และมีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ไม่ทราบว่าคณะกรรมการมีข้อเสนอเพิ่มอีกครับ

ปลัด อบต. ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่าย (นายประพันธ์ พรหมเมือง) ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ตามมาตรา ๓๕ ด้วยครับ ซึ่งตามระเบียบฯ ได้กำหนดไว้ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

ผู้ช่วยเลขานุการ ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (น.ส.อุบลรัตน์ เรืองอ่อน) ในรอบนี้ เนื่องจากตามหนังสือ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราชได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งเพิ่มตำแหน่งใหม่เฉพาะกรณีไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการในส่วนการ ในส่วนของห้วงเวลาการจัดส่งเอกสารเกี่ยวกับการปรับขยายตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ก็สามารถดำเนินการได้โดยให้ส่งเอกสารตามรอบที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนด ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม - วันทำการสุดท้ายของเดือนมีนาคม เพื่อพิจารณาในเดือนพฤษภาคม

ครั้งที่ ๒ ส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - วันทำการสุดท้ายของเดือนมิถุนายน เพื่อพิจารณาในเดือนสิงหาคม หากปีใดตรงกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับใหม่ให้เลื่อนการดำเนินการไปจนกว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะดำเนินการแล้วเสร็จ

ครั้งที่ ๓ ส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม - วันทำการสุดท้ายของเดือนกันยายน เพื่อพิจารณาในเดือนพฤศจิกายน ทั้งนี้ สำหรับการจัดส่งเอกสารครั้งที่ ๓ นี้ให้แสดงข้อมูล ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่คำนวณจากข้อบประมาณรายจ่ายของ ปีงบประมาณถัดไป (จัดส่งเอกสารได้หลังจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไป ประกาศใช้แล้ว)

ครั้งที่ ๔ ส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - วันทำการสุดท้ายของเดือนธันวาคม เพื่อพิจารณาในเดือนกุมภาพันธ์

ปลัด อบต.

ตามที่ผู้ช่วยเลขาฯ ได้แจ้งหลักเกณฑ์การปรับขยายตำแหน่งและกำหนดตำแหน่ง (นายประพันธ์ พรหมเมือง) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใหม่ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้กระทำ ได้ตามรอบที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนด ถ้าส่วนราชการใดได้วิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลึงคนแล้ว มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลึงปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ก็ให้ จัดเตรียมเอกสารปริมาณงานรวบรวมใส่แฟ้มให้เรียบร้อยก่อน หลังจากจัดทำแผนอัตรากำลึง เสร็จเรียบร้อยแล้วค่อยเสนอ ก.อบต.จังหวัดต่อไป สำหรับรอบการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ให้เพิ่มตำแหน่งที่โครงสร้างไม่ถูกต้องตามประกาศ และมีหนังสือสั่งการให้กำหนดเพิ่มได้ ก่อนครับ

นายก อบต.

ผมให้ผู้ช่วยเลขานุการ สรุปลำดับจำนวนกรอบอัตรากำลึงที่มีอยู่ปัจจุบันและกรอบ (นายประสาธ รัตนภรณ์) ตามที่กรรมการเสนอ รวมถึงงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนมีกรอบอัตรากำลึงพนักงานส่วนตำบล (น.ส.อุบลรัตน์ เรืองอ่อน) จำนวน ๒๔ อัตรာ พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรာ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา และรวมตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา รวมเป็น ๖๐ อัตราคะ สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นซึ่งได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแนวทางที่หนังสือสั่งการเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี กำหนด ปรากฏ ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๕๘,๑๗๐,๐๐๐	๑๖,๓๖๕,๕๙๓	๒๘.๑๓
๒๕๖๘	๖๑,๐๗๘,๕๐๐	๑๖,๘๔๓,๔๕๒	๒๗.๕๘
๒๕๖๙	๖๔,๑๓๒,๔๒๕	๑๗,๓๓๓,๘๓๕	๒๗.๐๓

นายก อบต.

สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณ (นายประสาธ รัตนภรณ์) งานของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๓ ส่วน ๑ หน่วยตรวจสอบ ภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามรายละเอียดดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
เรื่อง ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้เสนอร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วเมื่อคราวประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕ และได้เสนอนายอำเภอนาบอนเพื่อพิจารณาอนุมัติ ซึ่งนายอำเภอนาบอน ได้พิจารณาอนุมัติร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๘๗ ประกอบมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงลงชื่อและประกาศใช้เป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายประสาท รัตนภรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. รายจ่าย

รายการจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	17,402,790.95	19,066,619.00	18,155,490.00
งบบุคลากร	14,291,951.00	17,726,200.00	17,442,240.00
งบดำเนินงาน	7,653,840.34	8,438,481.00	9,904,770.00
งบลงทุน	5,313,990.52	6,065,200.00	6,376,700.00
งบเงินอุดหนุน	2,758,000.00	4,103,500.00	3,520,800.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	47,420,572.81	55,400,000.00	55,400,000.00