

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลนากะตาม
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

จัดทำโดย : สำนักปลัด
อบต.นากะตาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่

อาศัยตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕ - ๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘ - ๙
๖. การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐ - ๑๓
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕ - ๑๙
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐ - ๒๑
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒ - ๒๘
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.นากระตาม	๓๓
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของอบต.นากระตาม	๓๔

ภาคผนวก

๑. บันทึกหลักการและเหตุผลร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., ส่วนตำบล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., ส่วนตำบล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., ส่วนตำบล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., ส่วนตำบลหรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., ส่วนตำบลหรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน(Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากร โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ตัวอัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจำคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังกำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเป็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงงบการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่าการเพิ่ม ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพใน การทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและ เวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีความ ครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล นากระตาม ว่ามีปัญหอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดย สามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาคความยากจน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร แบบครบวงจร
- ๑.๒ ราษฎรประสบปัญหาหารายได้ตกต่ำและปัญหาความยากจน
- ๑.๓ ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อรายได้แก่ราษฎร
- ๑.๔ ปัญหาราคาน้ำมันสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้มีราคาสินค้าสูงตามไปด้วย
- ๑.๕ เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจาก ค่าจ้างต่ำ

ความต้องการ

- ๑.๑ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนว เศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๔. ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๔.๑ คุ้ระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค
- ๔.๒ ที่จัดทําผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา
- ๔.๓ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลอย่างจริงจัง
- ๔.๔ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- ๔.๕ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการณเกิดโรคได้ง่าย

ความต้องการ

- ๔.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ
- ๔.๒ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน
- ๔.๓ ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๔ บำบัดฟื้นฟูแหล่งน้ำและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๕. ปัญหาด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๕.๑ สภาพถนนบางสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๕.๒ ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดดับบ่อย
- ๕.๓ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง เช่นฝาย สาธารณูปโภคไม่เป็นระเบียบการก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ.

- ๕.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และวางระบายน้ำ
- ๕.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภคให้ทั่วถึง
- ๕.๓ พัฒนาการวางผังเมืองและควบคุมอาคาร

๖. ด้านการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการที่ดี

สภาพปัญหา

- ๖.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ๖.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย
- ๖.๓ ไม่สามารถขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันฯ ได้จึงทำให้ปริมาณพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- ๖.๔ ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๕ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ-กฎหมาย

ความต้องการ

- ๖.๑ พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน
- ๖.๒ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่น
- ๖.๓ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการบริการประชาชน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นากระตาม จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบที่ อนาคต มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot อนาคต นากระตาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของ อบต. เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนนทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของ ท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมด เป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการ พัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัย ภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">- มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่ สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none">- สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
<p>ด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำ การเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่ง สามารถ ติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน - มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชน เป็นต้น - มีการเสริมสร้างรายได้ให้กับ ประชาชนและท้องถิ่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟ เส้นทางขนส่งสินค้าและก่อสร้าง คลังสินค้าทางรถไฟ - ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้ รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุน ส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่ม มากขึ้น 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการจัดการด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาดินเปรี้ยว - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อ ร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการ ปรับปรุงและส่งเสริม เช่น ถ้ำเขาน้อย พระปราสาทที่ บรรจุพระสารีริกธาตุ, พิพิธภัณฑ ์วัดประเดิม ฯลฯ - เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาด โอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจใน ระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อ การพัฒนาท้องถิ่น
<p>ด้านพัฒนาสังคม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อป พร. <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจ หน้าที่ อบต. ในการจัดบริการ สาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่ง ถือเป็นวาระแห่งชาติ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดใน หมู่บ้าน

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านสาธารณสุข	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">- มีโรงพยาบาลประจำจังหวัดที่ใกล้และสะดวกและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง- มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่เอาใจใส่ในการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในตำบลตากแดด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">- สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม- การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าฟุ่มเฟือย

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
<p>ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น - ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
<p>ด้านพัฒนาการเมือง และการบริหาร</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๗	อัตรา
๒) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน ๖	อัตรา
๓) พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	จำนวน ๓	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น ๒๖	อัตรา

๑. จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลนากระตาม ที่ประชาชนประสบอยู่ และหน้าที่ปฏิบัติในภารกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ ประกอบอัตรากำลังตำแหน่งสายงานที่กำหนดไว้ ไม่สามารถรองรับภารกิจ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา อำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สภาพพื้นที่ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ทำให้มีปัญหาในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น อาทิ เช่น สวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ การปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข การจัดการศึกษา ฯลฯ ทำให้บุคลากรอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถจะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๓. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมกาก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานธุรการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะกำหนดงานเพิ่มในส่วนราชการ กองช่าง จำนวน ๑ งาน เพื่อให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม และเพื่อเป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๓.๔ งานธุรการ

ក្នុង ឆ្នាំ ២០០៧ ខ្ញុំបានបញ្ជូនការងារកិច្ចការរបស់ខ្ញុំ ទៅក្រុមការងាររបស់លោក ប្រាក់ស្រី ក្នុងគោលបំណងនៃការងារសម្រេចបាននូវ
និយាមន្ត្រីសម្រាប់ស្រុកស្រែចម្រើន ដែលបានប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌនៃលក្ខន្តិកសម្រាប់ស្រុកស្រែចម្រើន ដែល
បានប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌនៃលក្ខន្តិកសម្រាប់ស្រុកស្រែចម្រើន (២០០៧ - ២០១៧ ក្របខណ្ឌសម្រាប់) ឆ្នាំ ២០០៧ ក្នុងគោលបំណង
ក្របខណ្ឌសម្រាប់ស្រុកស្រែចម្រើន ក្នុងគោលបំណងនៃការងារសម្រេចបាននូវ
ក្របខណ្ឌសម្រាប់ស្រុកស្រែចម្រើន ក្នុងគោលបំណងនៃការងារសម្រេចបាននូវ
ក្របខណ្ឌសម្រាប់ស្រុកស្រែចម្រើន ក្នុងគោលបំណងនៃការងារសម្រេចបាននូវ

សម្រេចបាននូវលទ្ធផលដូចខាងលើនេះ គឺ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐-๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เต็ม)	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญ			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต.								
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๙	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๑๔	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	รวมสำนักงานปลัด	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนและทรัพย์สิน								
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐-๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๒๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	งานธุรการ								
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	งานประสานสาธารณูปโภค พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	ช่างเครื่องสูบน้ำ <ช่าง>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

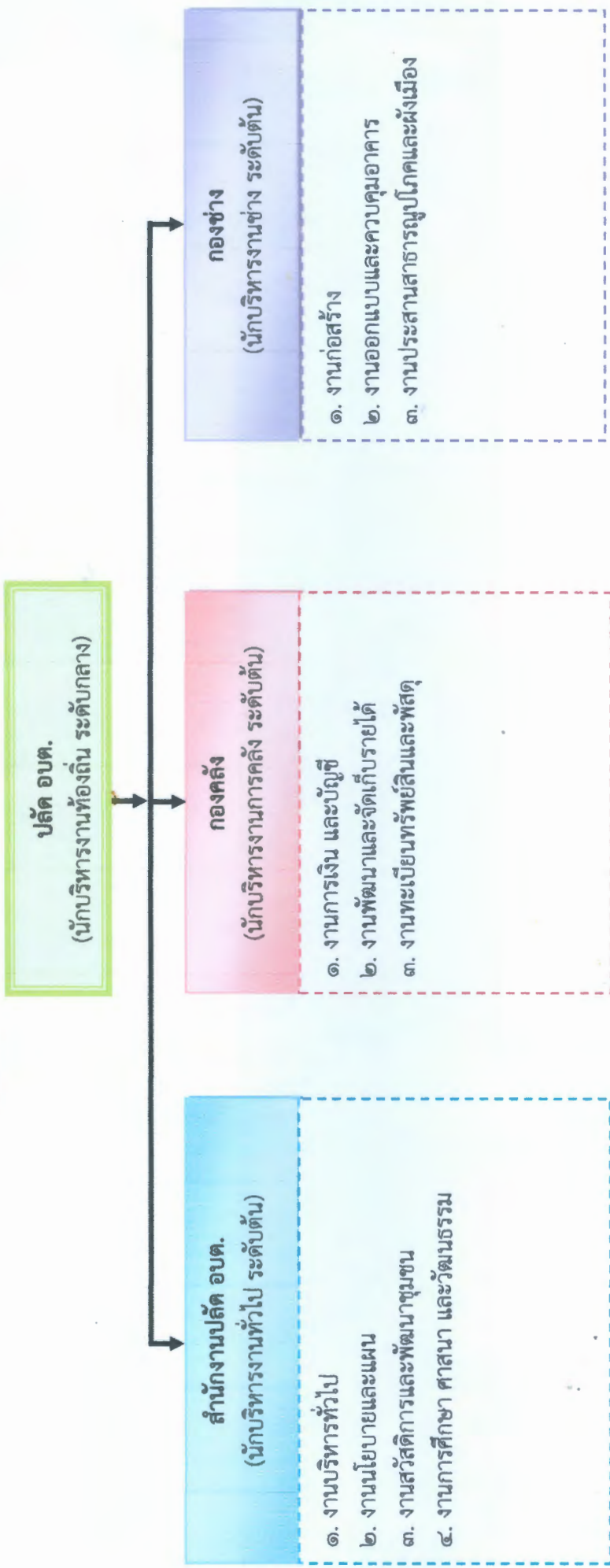
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	61	62	63	61	62	63	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น สำนักปลัด	กลาง	1	1	573,240	1	1	1	-	-	-	15,840	24,480	16,440	589,080	613,560	630,000	
2	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	341,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	353,640	365,760	378,360	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	
5	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	0	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
6	นักวิชาการการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	245,280	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	
8	ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ครูผู้ช่วย	1	1	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ที่ใช้เงินอุดหนุน
9	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	ภารกิจ	1	1	133,680	1	1	1	-	-	-	5,347	5,561	5,570	139,027	144,588	150,158	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	129,120	1	1	1	-	-	-	5,165	5,371	5,380	134,285	139,656	145,036	
11	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	1	1	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ที่ใช้เงินอุดหนุน
12	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ที่ใช้เงินอุดหนุน
13	พนักงานจ้าง (ทั่วไป) คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
14	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
15	กองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	196,080	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	199,800	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,200	207,240	214,560	221,760	
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	249,360	
20	กองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	
21	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	239,640	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

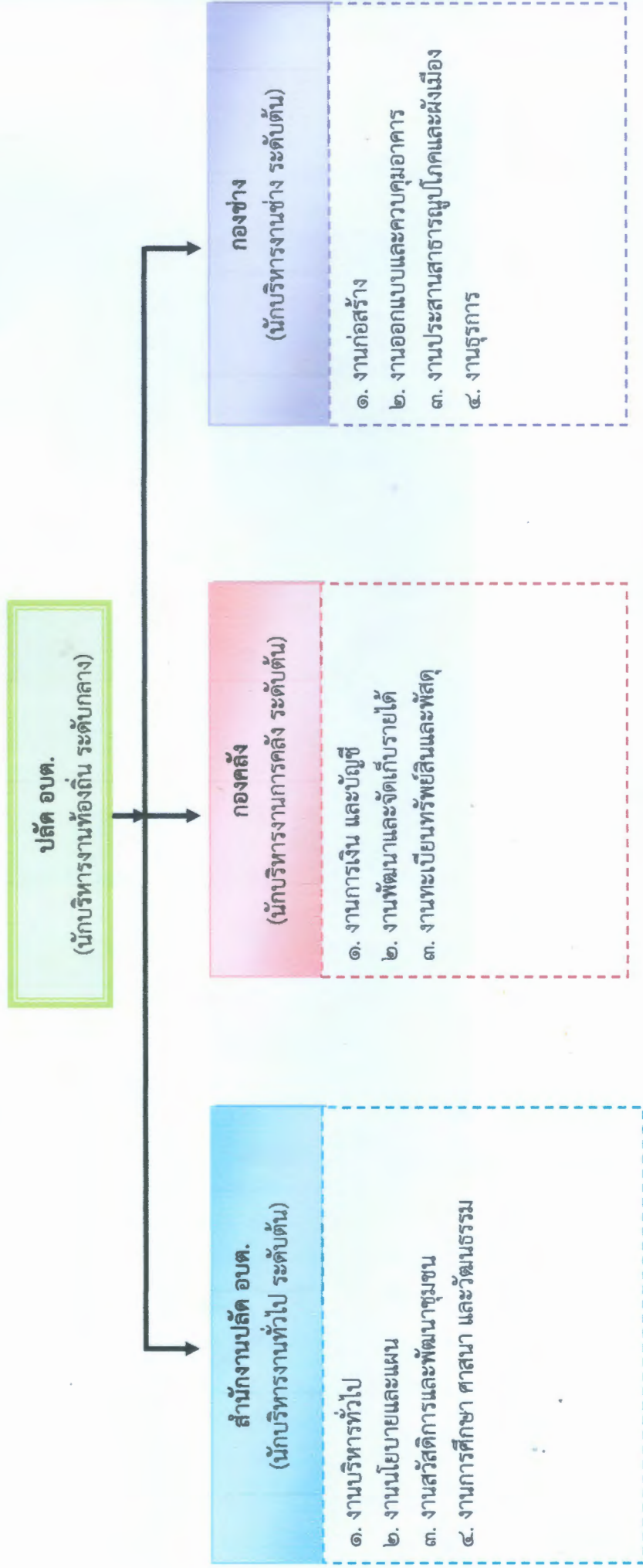
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	61	62	63	61	62	63	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
22	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
23	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ปง./ชง.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
24	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,741	5,750	143,520	149,261	155,010	
25	พหนง.ผลิตน้ำประปา พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	ภารกิจ	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,512	4,692	4,700	117,312	122,004	126,704	
26	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
รวม			26	22	5,705,280	26	26	26	-	-	-	193,464	205,086	198,759	5,898,744	6,103,830	6,302,588	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															1,179,749	1,220,766	1,260,518	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															7,078,493	7,324,596	7,563,106	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี															29,584,000	31,063,200	32,616,360	
คิดเป็นร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															23.93	23.58	23.19	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

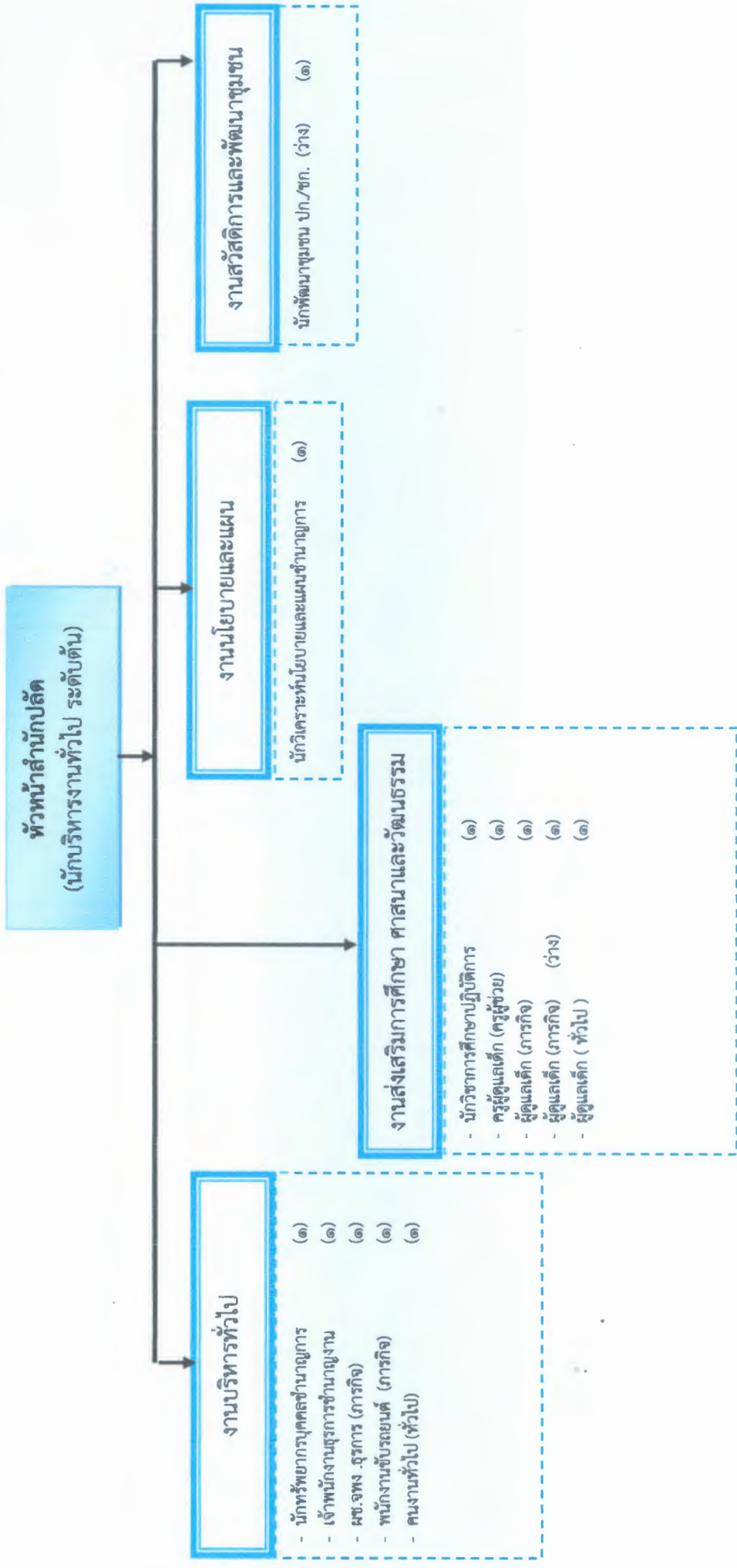
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม(เดิม)



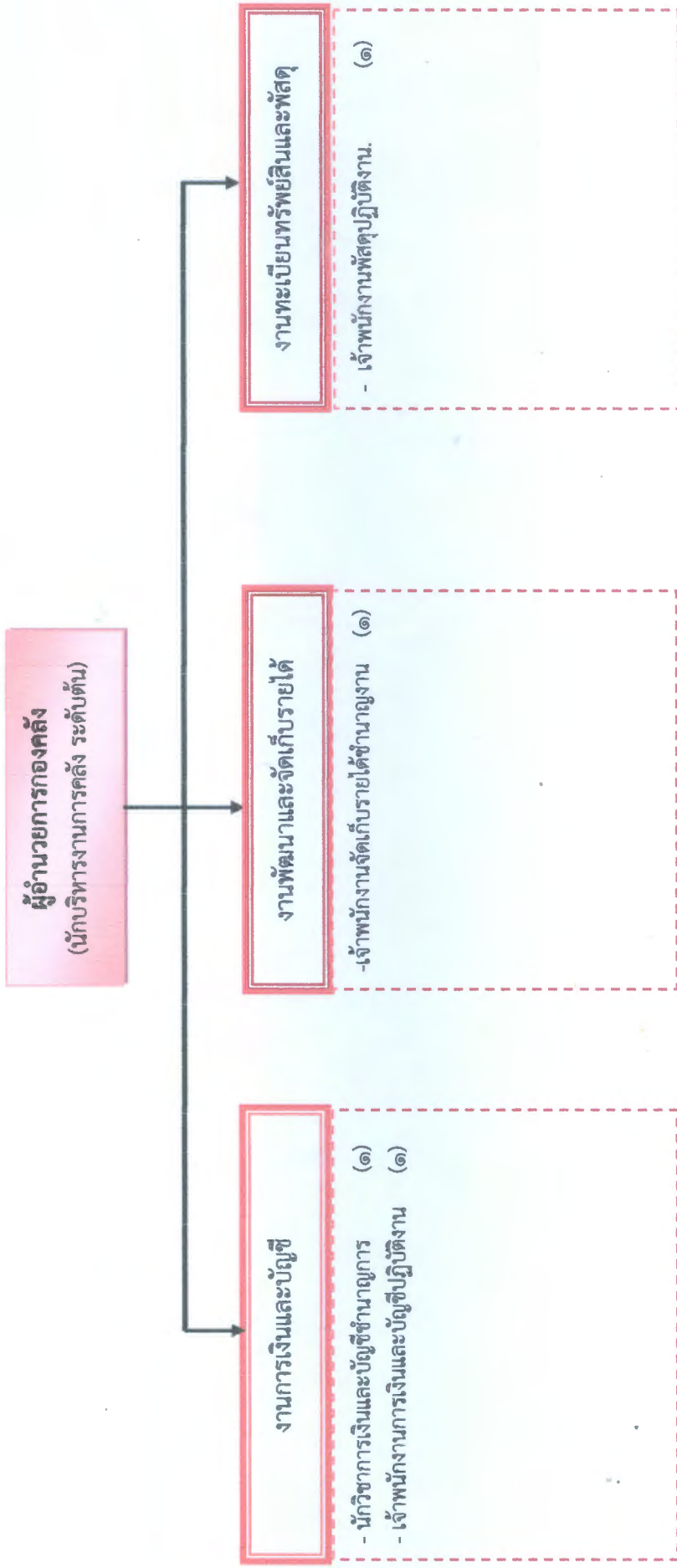
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนกระตาม(ใหม่)



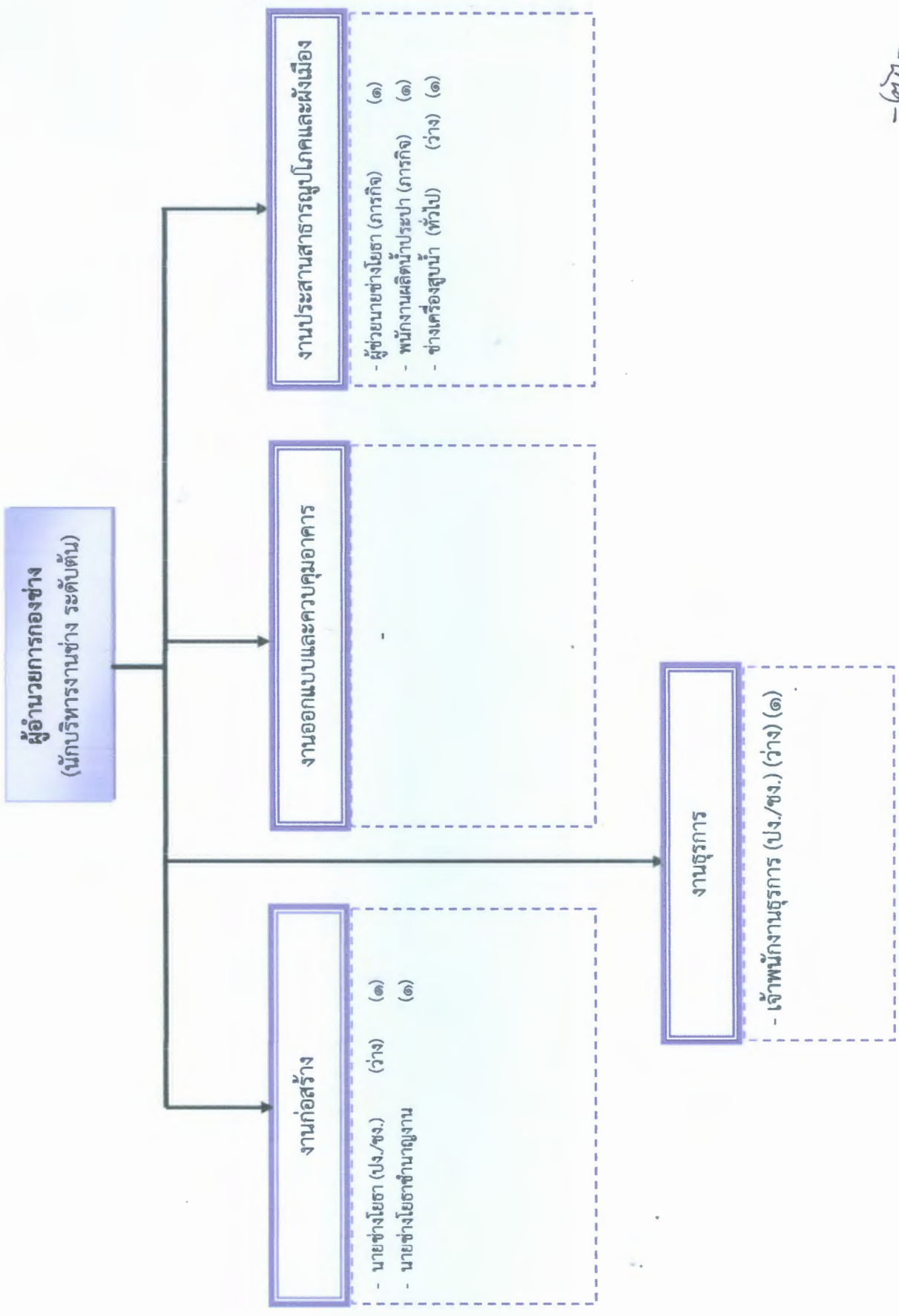
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม



โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- นักวิทยากรบุคคลชำนาญการ (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง) (๑)
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง) (๑)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ช่างเครื่องสูบน้ำ (ว่าง) (๑)

จำนวนประชากร ๕,๑๒๔
พื้นที่ ๓๘.๕ ตารางกิโลเมตร
ภาระค่าใช้จ่าย ๒๕๕๙ เท่ากับ ๒๙.๙๙
ภาระค่าใช้จ่าย ๒๕๖๐ เท่ากับ ๒๙.๕๓

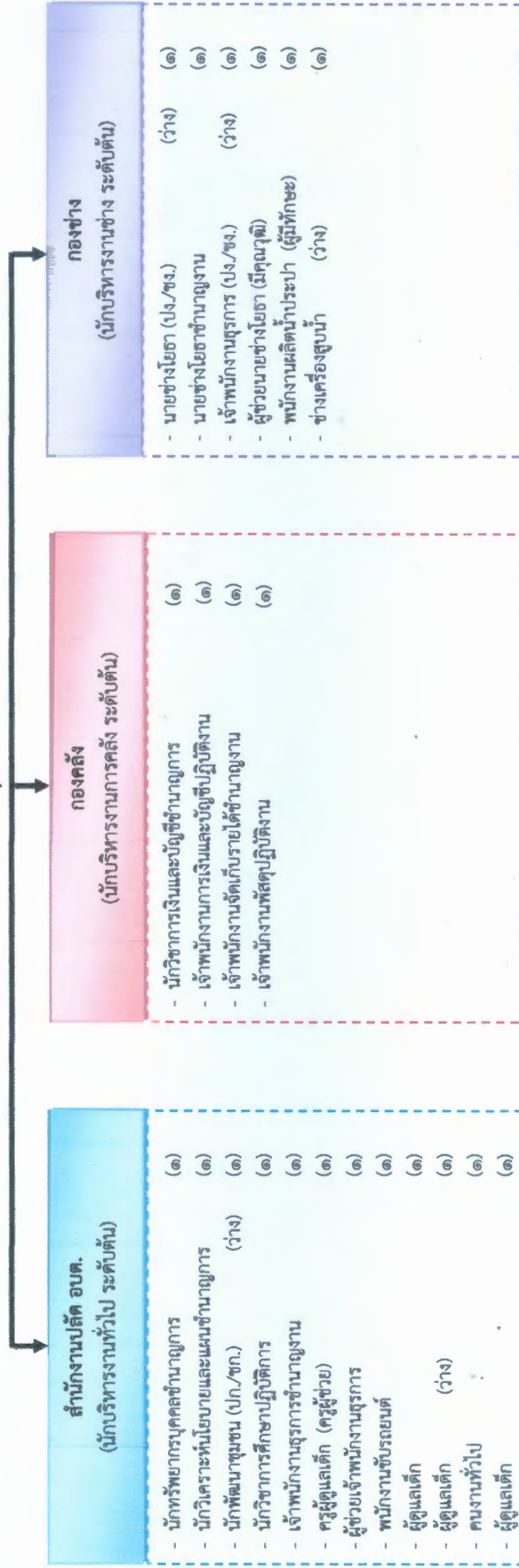


(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนากระดาม (ใหม่)

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



สำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง)
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง) (๑)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) (๑)
- ช่างเครื่องสูบน้ำ (ว่าง) (๑)

(ลงชื่อ) *ppp*

(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระดาม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ		
๑	พนักงานส่วนตำบล นายธีระศักดิ์ หนูสนธิ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๔๐๕,๒๕๐ (๓๓,๗๗๐*๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๗๓,๒๕๐	
๒	นายชยพล พลสิงห์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต.)	อท.	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต.)	อท.	ต้น	๒๘๙,๖๕๐ (๒๔,๙๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๔๑,๖๕๐	
๓	นางสาวกัญญา ทองแดง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐*๑๒)	-	-	-	
๔	นางศิริพร ธรรมเรืองทอง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)	-	-	-	
๕	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒)	-	-	-	
๖	นางสาวกณัญญ์ จันทับ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	๒๕๕,๒๘๐ (๒๐,๕๕๐*๑๒)	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗	นางอมรินทร์ ชูสังกิจ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๔๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐*๑๒)	-	-	
๘	นางเจียมจิต ยิ่งสุข	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย)	๘๖-๒-๐๐๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๘๖-๒-๐๐๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายกิตติรัตน์ เมื่องนอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	ภารกิจ	๑๓๓,๖๘๐ (๑๑,๑๕๐*๑๒)	-	-	
๒	น.ส.ฉนิลาภัทร์ เพชรพริ้ว	ปริญญาตรี การโรงแรมและการท่องเที่ยว	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ผู้มีความรู้	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ผู้มีความรู้	ภารกิจ	๑๒๙,๑๒๐ (๑๐,๗๖๐*๑๒)	-	-	
๓	นางภาวดี เลขา	ปริญญาตรีครุศาสตร บัณฑิต (สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	ภารกิจ	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายพะเยาว์ จันทร์ตรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป (ภารโรง)	พนักงาน จ้าง	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป (ภารโรง)	พนักงาน จ้าง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๒	นางสาวปิยนุช ทะชาดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงาน จ้าง	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงาน จ้าง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางสนิศา จันทศรี	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๒	นางสาวสุจิตรา สุดแมน	ปริญญาตรี (สาขา การบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)	-	-	
๓	นายอำนาจ แสงทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา การบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐*๑๒)	-	-	
๔	นางสาวสุสิพร บุญชู	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา การบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๕๐*๑๒)	-	-	
๕	นางเนาวรัตน์ รักธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา การบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐*๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกาหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายอรัญ สังข์สม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒) (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๘,๗๒๐	
สาขาการจัดการงานก่อสร้าง														
๒	นายธีระพงษ์ เพชรวงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น (สาขา ช่างก่อสร้าง)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช่างแผนก	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช่างแผนก	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐*๑๒)	-		
๓	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-		
๔	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑	นายสุรียา คงจร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น (สาขา ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	ผู้มีความรู้ ภารกิจ	ภารกิจ	-	ผช.นายช่างโยธา	ผู้มีความรู้ ภารกิจ	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-		
๒	นายสมพล ชูกลิ่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขา ช่างกลโรงงาน)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ผู้มีความรู้ ภารกิจ	ภารกิจ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ผู้มีความรู้ ภารกิจ	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐*๑๒)	-		
๑	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	พ.ม. จ้าง	ทั่วไป	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	พ.ม. จ้าง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-		

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลักกล่าว คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกรอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ใน แบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ส่วนที่ ๒

ข้อบัญญัติ

เรื่อง งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตม
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ด้าน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	9,697,250
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	40,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	2,892,210
แผนงานสาธารณสุข	195,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	10,000
แผนงานเกษตรและชุมชน	5,357,500
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	75,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	403,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	150,000
แผนงานการพาณิชย์	304,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	10,460,040
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	29,584,000



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ที่ ๑๐๑ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ที่จะจ่ายในด้านบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| ๑. นายประทีป แสงจันทร์ | นายก อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายธีระศักดิ์ หมุนสนธิ | ปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๓. นายอริยุ สัมชสม | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางสุนิดา จันทศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายชยพล พลสิงห์ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางสาวกาญจนา ทองแดง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการและกรรมการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลนากระตาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและจัดสรรเงิน งบประมาณ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

วันจันทร์ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เวลา ๑๐.๐๐ น.

.....

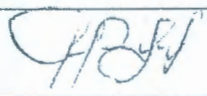
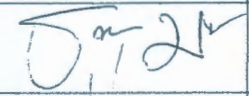
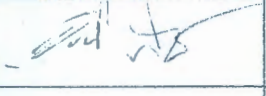



- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
แจ้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
แจ้งซักซ้อมแนวทางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วันจันทร์ที่ ๗ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประทีป แสงจันทร์	นายก อบต.		ประธานกรรมการ
๒	นายธีระศักดิ์ หมุนสนิท	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นายอรุณ สังข์สม	ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๔	นางสุนิดา จันทร์ศรี	ผอ.กองคลัง		กรรมการ
๕	นายชยพล พลสิงห์	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๖	นางสาวกาญจนา ทองแดง	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)		กรรมการ/เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ผู้มาประชุม

๑. นายประทีป แสงจันทร์	นายก อบต.นากระตาม	ประธานกรรมการ
๒. นายธีระศักดิ์ หมุนสนิท	ปลัด อบต.นากระตาม	กรรมการ
นางสุนิดา จันทศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายอรัญ สังข์สม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายชยพล พลสิงห์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวกาญจนา ทองแดง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

นายประทีป แสงจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ทำหน้าที่เป็นประธานและกล่าวเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ที่ ๑๐๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

๑. นายประทีป แสงจันทร์	ประธานกรรมการ
๒. นายธีระศักดิ์ หมุนสนิท	กรรมการ
๓. นางสุนิดา จันทศรี	กรรมการ
๔. นายอรัญ สังข์สม	กรรมการ
๕. นายชยพล พลสิงห์	กรรมการ
๖. นางสาวกาญจนา ทองแดง	กรรมการ/เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๑) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

นักทรัพยากรบุคคล

เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ แบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำ

และชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นๆ ด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน(เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล

ทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นสาระสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓ ปี ท่านปลัดมีอะไรจะเพิ่มเติมขอเชิญค่ะ

ปลัด อบต.นากระตาม

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม กรรมการทุกท่าน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ทราบว่า ในแต่ละส่วนราชการ มีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย หรือไม่

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องใช้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ
นักทรัพยากรบุคคล

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ขอเชิญคณะกรรมการครับ

เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้จัดทำตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.อ.ต.พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และจะต้องให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนด

ตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือน ของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

ประธานกรรมการ ฯ

ขอให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาอัตรากำลังจากแผนอัตรากำลัง (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ว่าควรจะมีตำแหน่งใดเพิ่มหรือลดในส่วนราชการใด ขอเชิญคณะกรรมการเสนอครับ

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานปลัด ยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม หากมีตำแหน่งไหนจำเป็นและมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น สามารถขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังภายหลังได้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่ ๒๓.๙๓ ซึ่งระเบียบกำหนดให้ได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายช่างโยธา

กองช่าง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม แต่สำหรับตำแหน่ง นายช่างโยธา ที่ว่างอยู่ในระหว่างการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นนอกเหนือจากระเบียบวาระที่ได้ประชุมมาแล้ว ขอเชิญครับถ้าไม่มี กระผมขอขอบพระคุณคณะกรรมการทุกท่าน และขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดยางานการประชุม

(นางสาวกาญจนา ทองแดง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธีระศักดิ์ หมุนสนิท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบรายงานการประชุม

(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

