



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

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาติ เมืองนก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้าง	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้าง	๔๖

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาคำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐาน ทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดตรังในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน จ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน อัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังที่กำหนดในหมวด ๓

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทามใต้ ประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทามใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทามใต้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทามใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาทามใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวน และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประมาณของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำให้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและแบ่งงานในพื้นที่จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานเลขานุการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามใต้ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามใต้ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามใต้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาหน้าเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล ไม่สามารถนำน้ำมาใช้

ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้

- ๖.๓ คลองตันเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

อื่นๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๘ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

นาท่ามใต้ก้าวไกล ใส่ใจการศึกษา ส่งเสริมด้านกีฬา พัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๘.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
 พันธกิจ ปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บำรุงรักษา พัฒนา คู คลอง เส้นทางคมนาคมและระบบ
 สาธารณูปโภค ให้มีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ ควบคู่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
 เป้าประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีชุมชนที่น่าอยู่ และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
 ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
- ๒. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้า/ประปาอย่างทั่วถึง
- ๓. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างอย่างทั่วถึง
- ๔. มีการจัดการศักยภาพการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ / ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคม	- จำนวนโครงการที่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านการสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง	- จำนวนโครงการที่พัฒนาด้านการสาธารณูปโภค
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	- บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองช่าง

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๕.๘.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

เป้าประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เด็กนักเรียนมีพัฒนาการตามวัยทั้ง ๔ ด้าน ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและนักเรียนได้รับการส่งเสริมการศึกษาตามหลักสูตร

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ / ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการที่ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
๒. พัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข	- จำนวนโครงการที่ให้ความช่วยเหลือดูแลด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข
๓. พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	- จำนวนโครงการที่ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

๕.๘.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสู่ระดับฐานราก

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีความสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆและรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ / ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาส่งเสริมการให้ ความรู้ด้านการ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด ด้าน กฎหมายต่าง ๆ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม สนับสนุนการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด และให้ความรู้ด้าน กฎหมายต่าง ๆ
๒. พัฒนาส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ
๓. พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการของหน่วยงาน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักปลัด ฯ

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา เรียนรู้อย่างริเริ่มคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง : ยุทธศาสตร์การ พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสู่ระดับฐานราก

๕.๘.๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และคุ้มครอง ดูแล บำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ชุมชนมีการส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำให้มี สภาพแวดล้อมที่ดี

กลยุทธ์ / ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัด การพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การจัดการพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัด ฯ

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง : ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๘.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่อทำนุบำรุงกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริม อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนให้มีคงอยู่สืบไป

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนาและจารีตประเพณีท้องถิ่นและรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ / ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม ทำนุ บำรุง กิจกรรมทางศาสนา	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมพระพุทธศาสนา
๒. ส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทยแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง : ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๘.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ / ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักปลัด ฯ

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง : ยุทธศาสตร์การพัฒนาการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

๕.๘.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น
เป้าประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและมีการ
พัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ / ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาสังคม คุณธรรม และจริยธรรม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักปลัด ฯ

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา
เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง : ยุทธศาสตร์
การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

๕.๘ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

การวิเคราะห์ (SWOT)	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑. จุดแข็ง (Strength : S)	๑. มีการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว	๑. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่กว้างไกล	๑. มีงบประมาณสนับสนุน ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจากหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ
๒. จุดอ่อน (Weakness : W)	๑. งบประมาณที่จำกัด	๑. มีปัญหาแหล่งมั่วสุมในสถานที่ท่องเที่ยว	๑. มีถนนที่สะดวกในการเดินทางไปแหล่งท่องเที่ยว
๓. โอกาส(Opportunity : O)	๑. มีการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน		
๔. อุปสรรค (Threat : T)	๑. การคมนาคมขนส่งของรถบรรทุกน้ำหนักเกินทำให้เส้นทางถนนในหมู่บ้านชำรุดเร็ว		

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

การวิเคราะห์ (SWOT)	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑. จุดแข็ง (Strength : S)	๑. พื้นที่ทำมาหากิน มีความหลากหลายทางกายภาพ เหมาะสมในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม ๒. มีพื้นที่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกข้าวโพดหวาน ๓. มีตลาดนัดของชุมชนที่มีสินค้าจำหน่ายหลากหลาย	๑. ผู้บริหาร มีนโยบาย การพัฒนาด้านสังคม ชุมชนให้น่าอยู่ ๒. มีความสงบในพื้นที่ไม่มีปัญหาอาชญากรรม	๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจคือ เขาต้อไฮ ๒. มีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดี ที่เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของชุมชน
๒. จุดอ่อน (Weakness : W)	๑. ประชาชนขาดการส่งเสริมอาชีพยังไม่ทั่วถึง ๒. ปัญหาคนว่างงาน ๓. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชน ในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง	๑. คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานในเมือง	๑. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด
๓. โอกาส(Opportunity : O)	๑. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดเศรษฐกิจในชุมชน เกิดการสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน	๑. มีสถานศึกษาระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง และมีระดับสพฐ. ๒ แห่ง	๑. มีหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เข้ามาประสานงานร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน
๔. อุปสรรค (Threat : T)	๑. ภาวะเศรษฐกิจไม่ดี เนื่องจากราคายางพารา ปาล์มน้ำมัน ราคาคงต่ำ	๑. ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก ๒. ปัญหาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคม	๑. ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เช่นการปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำ การรุกป่าที่สาธารณะ ๒. มีปัญหาด้านการจัดการกับขยะมูลฝอย

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนสู่ระดับฐานราก

การวิเคราะห์ (SWOT)	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑. จุดแข็ง (Strength : S)	๑. หน่วยงาน องค์กร หลากหลายในพื้นที่	๑. มีการประสานความร่วมมือระหว่างอบต. กับส่วนราชการในพื้นที่	๑. เมืองค์กรต่าง ๆ ช่วยดูแลทรัพยากรของชุมชน ๒. ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี
๒. จุดอ่อน (Weakness : W)	๑. การประสานงานระหว่างท้องถิ่นในจังหวัดมีน้อย	๑. กิจกรรมบางครั้งขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ	
๓. โอกาส(Opportunity : O)	๑. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีสภาพคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน		๑. มีงบประมาณสนับสนุนในการดูแล ส่งเสริมฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. อุปสรรค (Threat : T)		๑. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข่าวสารไม่ว่าเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ โทรศัพท์ ทำให้การบริโภคนิยมส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงต่อ เยาวชนและประชาชน ในปัจจุบัน	๑. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ (SWOT)	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑. จุดแข็ง (Strength : S)	๑. อบต. มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยทุกวัน	๑. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย	๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และมีแหล่งท่องเที่ยวคือ เขาต้อยไห
๒. จุดอ่อน (Weakness : W)	๑. งบประมาณจำกัดในการบริหารจัดการเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		
๓. โอกาส (Opportunity : O)	๑. มีภาครัฐจากหน่วยงานการศึกษาเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือในการรวมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง		๑. มีเขาต้อยไห เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญในพื้นที่
๔. อุปสรรค (Threat : T)	๑. มีประชากรแฝงเพิ่มขึ้น	๑. ช่วงฤดูฝน การขนส่งขยะยากลำบากและมีกลิ่นเหม็น	

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ (SWOT)	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑. จุดแข็ง (Strength : S)	๑. มีการประสานความร่วมมือระหว่าง อบต. กับส่วนราชการในพื้นที่	๑. ชุมชน มีความพร้อมในการให้ความร่วมมือกับทางอบต. ในการร่วมอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ประชาชน ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม
๒. จุดอ่อน (Weakness : W)		๑. การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมีน้อย	

การวิเคราะห์ (SWOT)	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. โอกาส(Opportunity : O)	๑. เมืองครุภาคประชาชนที่เข้มแข็งในด้านวัฒนธรรม คือสภาวัฒนธรรมต.นาท่ามใต้	๑. มีงานประจำปี ครอบรอบพ่อท่านคลิ่ง	องค์กรภาคประชาชนรวมตัวกันให้ความสำคัญ ประเพณีวัฒนธรรมควบคู่ การอนุรักษ์บวชต้นไม้
๔. อุปสรรค (Threat : T)		๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายส่วนกลาง สิ่ง การจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการ ทำงานของท้องถิ่นใน บางครั้ง	

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

การวิเคราะห์ (SWOT)	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑. จุดแข็ง (Strength : S)	๑. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ และ นโยบายที่ส่งเสริมการ อยู่ ดีมีสุขของชาวตำบล นาท่ามใต้	๑. มีชุมชนที่เข้มแข็งและ ชมรมต่าง ๆ ที่ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ส่วน ร่วมของท้องถิ่น	๑. มีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจทุกหมู่บ้าน
๒. จุดอ่อน (Weakness : W)	๑. ประชาชนบางส่วนยัง ขาดความสนใจที่จะเข้า มามีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชน	๑. ประชาชนให้ความ สนใจเรื่องการเรียนรู้ วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ น้อย	
๓. โอกาส(Opportunity : O)		๑. มีหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่ เกี่ยวข้องพร้อมในการ เข้ามาประสานงาน ร่วมมือกันในการ ส่งเสริมอาชีพ	
๔. อุปสรรค (Threat : T)	๑. ค่าครองชีพสูง การ ดำเนินชีวิตของผู้มี รายได้ น้อยค่อนข้าง ลำบาก		๑. ขาดงบประมาณในการ สนับสนุนกิจกรรม ส่งเสริมอาชีพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น

การวิเคราะห์ (SWOT)	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑. จุดแข็ง (Strength : S)	๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น	
๒. จุดอ่อน (Weakness : W)		๑. งบประมาณจำกัดในการพัฒนาบุคลากร	๑. งบประมาณจำกัดในการบริหารงาน/โครงการต่างๆ
๓. โอกาส(Opportunity : O)	๑. การได้รับงบประมาณอุดหนุนเฉพาะกิจจากกรมสธ. และหน่วยงานอื่น ๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน	๑. มีหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ให้ความรู้จัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ	
๔. อุปสรรค (Threat : T)	๑. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้		

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้มีการโอน(ย้าย) ทำให้มีอัตรารว่าง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ ดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และใน ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจเอาไว้ ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.(๐๑)	๑. สำนักปลัด อบต.(๐๑)	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	
- งานทะเบียนพาณิชย์	- งานทะเบียนพาณิชย์	
- งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	- งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
- งานงบประมาณและข้อบัญญัติ	- งานงบประมาณและข้อบัญญัติ	
๑.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	
๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	
- งานสิทธิและสวัสดิการ	- งานสิทธิและสวัสดิการ	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- อำนวยการและป้องกัน	- อำนวยการและป้องกัน	
- พันฟู	- พันฟู	
๒. กองคลัง(๐๔)	๒. กองคลัง(๐๔)	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานพัฒนารายได้	- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานพัฒนารายได้	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานพัสดุ	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานพัสดุ	
๓. กองช่าง(๐๕)	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓. กองช่าง(๐๕)	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๓.๑ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนตลิ่งน้ำ	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนตลิ่งน้ำ	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
- งานประเมินราคา	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานควบคุมการก่อสร้าง	- งานประเมินราคา	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานควบคุมการก่อสร้าง	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	
- งานประสานกิจการประปา	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานประสานกิจการประปา	
- งานระบายน้ำ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)	- งานระบายน้ำ	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)	
- แผนงานและวิชาการ	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
- การศึกษาปฐมวัย	- แผนงานและวิชาการ	
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน	- การศึกษาปฐมวัย	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- การศึกษาขั้นพื้นฐาน	
- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	
- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	
- บริหารทั่วไป	- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	
- บริหารทั่วไป	- บริหารทั่วไป	
- งานอนุรักษ์ศาสนสถาน โบราณสถานและ	- งานอนุรักษ์ศาสนสถาน โบราณสถานและ	
โบราณวัตถุ	โบราณวัตถุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานรณรงค์และเสริมสร้างการปฏิบัติตน	- งานรณรงค์และเสริมสร้างการปฏิบัติตน	
ตามหลักของศาสนา	ตามหลักของศาสนา	
- งานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและ	- งานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและ	
ประเพณีท้องถิ่น	ประเพณีท้องถิ่น	
- งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ	- งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ	
มอบหมายหน้าที่	มอบหมายหน้าที่	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

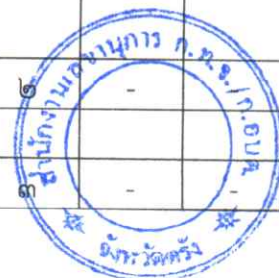
ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามใต้ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอบข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑
คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๓
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)						
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาท่ามใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กรมจัดสรร*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กรมจัดสรร*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๔๘	๕๘	๕๘	๕๘	+๑๐	-		

หมายเหตุ

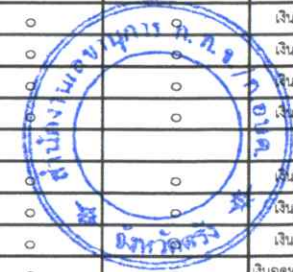
* “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ/
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๕๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๕๖,๕๖๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๘๘๐
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๗,๖๒๐	๑๕,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๗๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	๑๙,๙๘๐
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๗,๗๖๐	๒๙๙,๒๘๐	๓๑๑,๒๘๐	๒๓,๐๕๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๔๐๐	๒๑๔,๖๔๐	๒๒๓,๓๒๐	๑๖,๕๓๐
๑๓	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒,๖๐๐
๑๔	คนสวน	-	๑	๑	๑๗๐,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๓๔๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๗๖๐	๑๕,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๙	คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๐	คนงาน แม่บ้าน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๑	คนงาน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๘๐	๒๓,๓๔๐
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๐๖๐	๓๒๖,๖๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๐๘๐	๑๙๘,๘๘๐	๑๔,๗๒๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๘๐	๒๑๐,๓๒๐	๑๕,๕๗๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๐๐๐	๑๙๔,๕๖๐	๒๐๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตราค่าคงคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๐	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๒	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองช่าง (๑๕)																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๐,๗๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๓๔	วิศวกรโยธา	ปว/ชก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๑๖๐	๒๕,๒๗๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๒,๖๔๐	๑๕,๕๖๐
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๓,๕๖๐
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๑,๒๘๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๓๕,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๔๒,๕๒๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๗,๕๒๐	๑๕,๖๒๐
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																			
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๕๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๖๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ																			
๔๗	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๓๓๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๗,๗๖๐	๓๔๐,๗๒๐	๓๕๕,๑๖๐	๒๖,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๐,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๓,๓๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
ศพด.บ้านนาสามใต้																			
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๑	ครู	-	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๑,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ศพด.บ้านนาอน																			
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๕	ครู	-	๑	๑	๓๖๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๖	ครู	-	๑	๑	๓๖๐,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเต็ม



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตราค่าคงคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
	รวม (๔)		๕๘	๓๖	๑๐,๕๖๒,๘๘๐		๕๘	๕๘	๕๘	+๑๐	-	-	๑,๙๖๘,๙๐๐	๓๕๒,๙๒๐	๓๖๑,๔๔๐	๑๑,๘๘๓,๓๐๐	๑๒,๒๓๖,๒๒๐	๑๒,๕๙๗,๖๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)															๑,๗๘๒,๔๙๕	๑,๘๓๕,๔๓๓	๑,๘๘๘,๖๔๙	
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๖)															๑๓,๖๖๕,๗๙๕	๑๔,๐๗๑,๖๕๓	๑๔,๕๘๖,๓๐๙	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี (๗)															๓๑.๒๑	๓๐.๖๑	๓๐.๑๑	

หมายเหตุ (๑) รายจ่ายจริง คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง + เงินประจำตำแหน่ง+เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบสำหรับตำแหน่งบริหารและเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนด ทหาร ๒ คูณด้วย ๑๒)
(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
(๔) รวมทั้งหมด
(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก ๔+๕ ในแต่ละปีคูณ ๑๕ ทหาร ๑๐๐)
(๖) คิดจาก (๔)+(๕)
(๗) คิดจาก (๗) ทหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน

๔๓,๗๘๕,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน

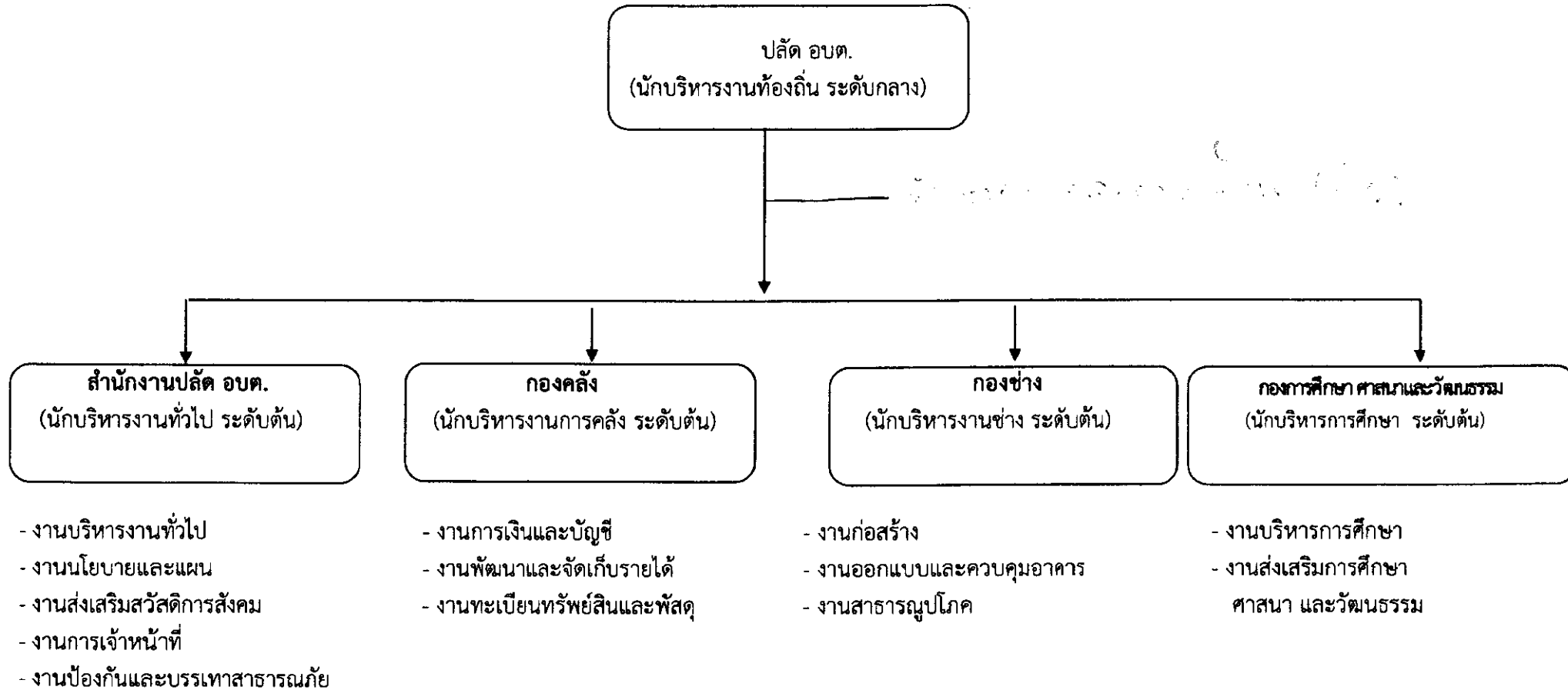
๔๕,๙๗๔,๒๕๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน

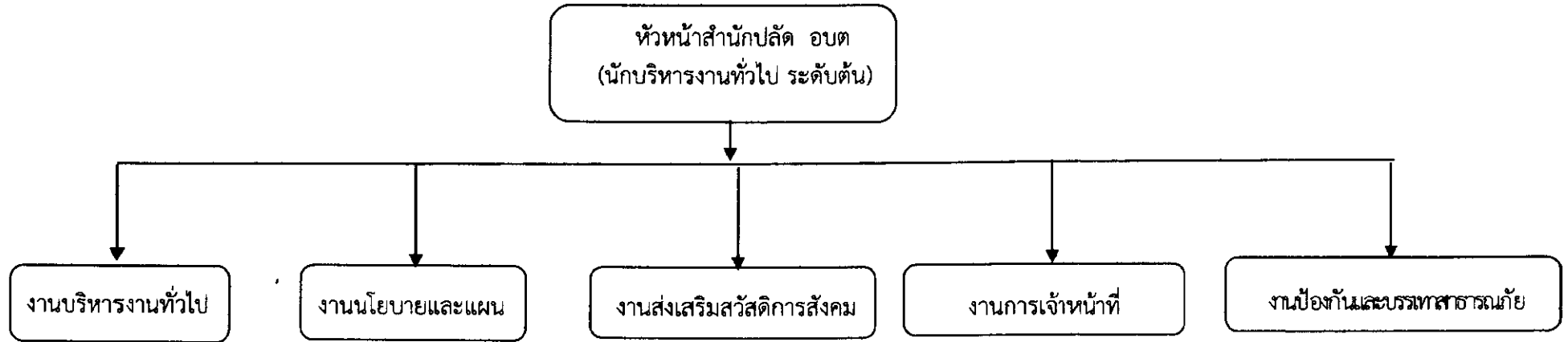
๔๘,๒๗๒,๙๖๒ บาท



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.นาท่ามใต้



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กำหนดเพิ่ม ๑

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) ๑
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (ทักษะ) (๑)
- คนสวน (ตามภารกิจ) (ทักษะ) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป) (๔) ว่าง ๑
- พนักงานขับรถขยะ (ตามภารกิจ) (ทักษะ) (๑)
- คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำ) ๑ ว่าง
- คนงาน (แม่บ้าน) กำหนดเพิ่ม ๑
- คนงาน กำหนดเพิ่ม ๑

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) ว่าง

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) กำหนดเพิ่ม ๑

พนักงานส่วนตำบล

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๑)

พนักงานส่วนตำบล

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

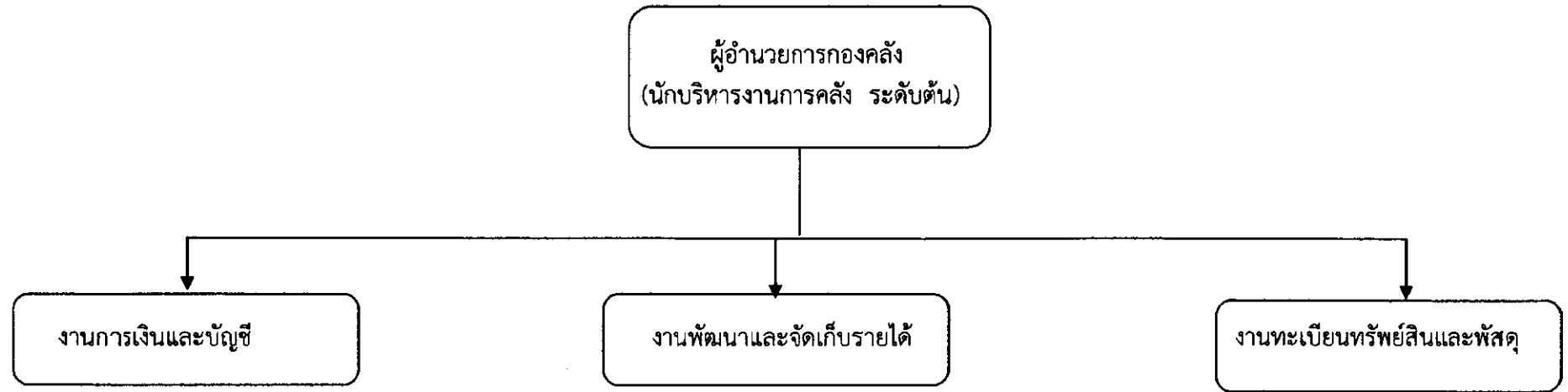
พนักงานส่วนตำบล

-
- พนักงานจ้าง**
- ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ)(๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน
จำนวน	๑	๒	๒	๑	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๔	๓	๗

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) กำหนดเพิ่ม (๑)

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (๑)

พนักงานจ้าง

- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๓) ว่าง

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) ว่าง

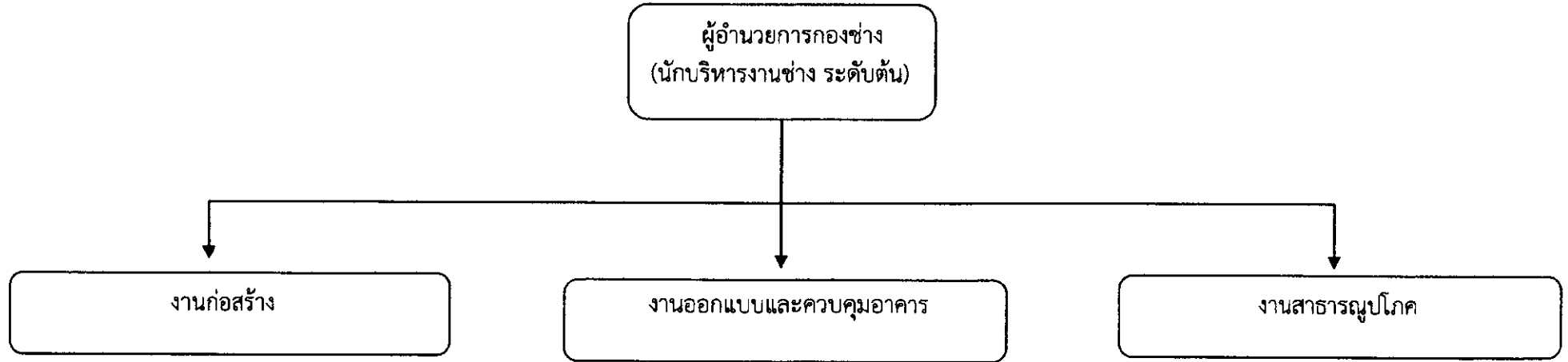
พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) กำหนดเพิ่ม (๑)

ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน
จำนวน	๑	๑	๑	-	๑

ประเภท	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๔	-	๓

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานส่วนตำบล

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๑) ว่าง

พนักงานส่วนตำบล

- วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กำหนดเพิ่ม ๑

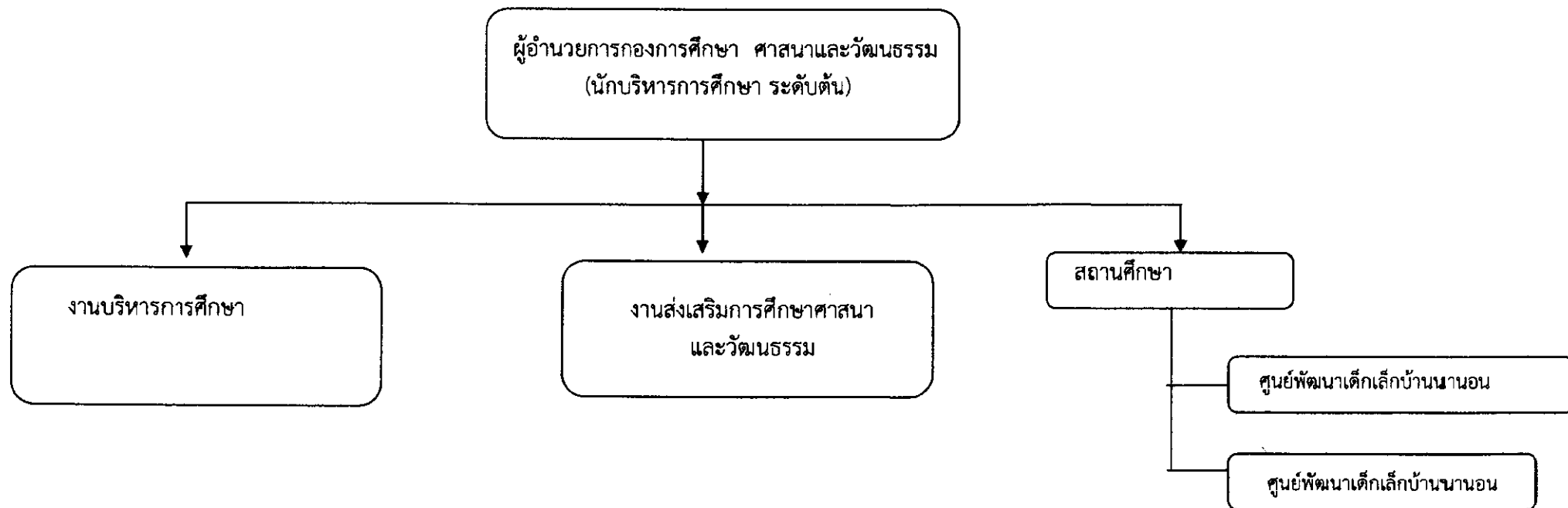
พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) ว่าง
- พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ตามภารกิจ) (ทักษะ) (๒)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (๓)

ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน
จำนวน	๑	-	-	๑	-

ประเภท	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๒	๒	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



พนักงานส่วนตำบล

- ครู (๓)

พนักงานจ้าง

-ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)(ทักษะ๓) (ว่าง ๑)

พนักงานส่วนตำบล

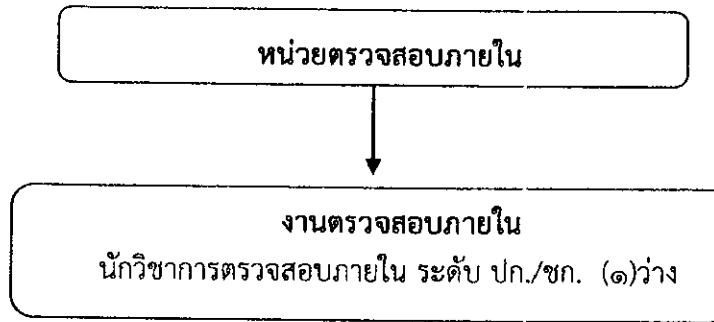
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กำหนดเพิ่ม ๑ ลูกจ้างประจำ
- นักวิชาการศึกษา (ลจ.ประจำ) (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)(คุณวุฒิ) (๑)
- คนงาน (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	สถานศึกษา		ครู อันดับ ค.ศ.๒	ครู อันดับ ค.ศ.๑	ลูกจ้าง ประจำ	ประเภท	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป
						ผอ. รอง/ ผอ.ร.ร	ผอ. ศพด.								
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒	๓	-	๑	จำนวน	-	๑	๓	๑

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติ งาน
จำนวน	-	-	๑	-	-

ประเภท	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

สำนักปลัด อบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสุวรรณี ศิริรัตน์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๔-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นางสาวศรียัย ทองแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๐๔-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต.)	ต้น	๐๔-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต.)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	ว่าง	-	๑๔-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ ชก.	๑๔-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔	นางสาวเนตรนภา ช่วยขาว	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญ การ	๑๔-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญ การ	๔๐๒,๒๗๐	-	-	
๕	นางสาวดาราร พรหมทอง	ศศ.บ. การจัดการ	๑๔-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	๑๔-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	
๖			-	-	-	๑๔-๓-๐๑- ๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนด เพิ่ม
๗	นางสาวเมตตา รุ่งสงศรี	บธ.บ (การจัดการ)	๑๔-๓-๐๑- ๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	๑๔-๓-๐๑- ๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	๒๘๙,๖๐๐	-	-	

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาวรัตนา ชูทอง	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน การคลัง (ผู้อำนวยการ กองคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน การคลัง (ผู้อำนวยการ กองคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๓	นางสาวน้ำฝน ด้วงสังข์	บธ.บ. (การ จัดการ ทั่วไป)	๑๔-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญ การ	๑๔-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญ การ	๔๓๕,๗๒๐	-	-	
๒๔	นางสาวชนิษฐา สิทธิชัย	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปฏิบัติ การ	๑๔-๓-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติ การ	๒๘๐,๐๘๐	-	-	
๒๕	ว่าง		๑๔-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก/ชง	๑๔-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นางอรษา แซ่ฉั่ว	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๖๔๐	-	-	พ.ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๗	นายนิคม ไทยกลาง	ปวช. (บริหารธุ รกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๘๖,๘๔๐	-	-	พ.ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๘						-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม (ภารกิจ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๙						-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม (ภารกิจ)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	ว่าง		-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	พ. ทั่วไป
๓๑	ว่าง		-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	พ. ทั่วไป
๓๒	ว่าง		-	คนงาน (จัดมาตรวัด น้ำประปา)	-	-	คนงาน (จัดมาตรวัด น้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	พ. ทั่วไป

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๓	นายเสน่ห์ อนุรักษ์	วท.บ. (ก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกอง ช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการ กองช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๔						๑๔-๓-๐๕- ๓๗๓๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	ว่าง		๑๔-๓-๐๕- ๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประปา	ปง/ชง	๑๔-๓-๐๕- ๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประปา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๓๖	นายจิรยุทธี ชูเรือง	ปวส. (ช่างโยธา)	๑๔-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๑๔-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๒๙๑,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	นายสุรนนท์ ธบุศิลป์	ปวส.(ช่าง ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนาย ช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนาย ช่างไฟฟ้า	-	๑๗๒,๙๒๐	-	-	ท.ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๓๘	นางสาววรัญญา เอียนย์	บธ.บ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	ท.ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๓๙	ว่าง		-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ท.ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๔๐	นายวงศ์วิวัฒน์ จันทร์เพชร	ปวช.(การ กีฬาและ สุขภาพ)	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	ท.ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๔๑	ว่าง		-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๕๐,๙๖๐	-	-	ท.ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๕	นางเยลลักษณ์ นาคสอั้ง	ศษ.ม.	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๖						๑๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗	นางจิราภร เพชรฤทธิ์	ค.บ. (ครุศาสตร์บัณฑิต)	-	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักวิชาการศึกษา	-	๓๑๗,๕๒๐	-	-	ลจ.ประจำ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	นายเจษฎา ทองแก้ว	ศ.ศบ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๖๘๐	-	-	พ.ภารกิจ (ผู้มคุณวุฒิ)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นางอมรรัตน์ คงเอียด	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	พ.ทั่วไป
	ศพด.บ้านนาทมไต้											
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๑	นางประไพ ไกรเทพ	ค.บ. (ครุศาสตร์บัณฑิต)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	-	๓๖๒,๖๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	นางสาวชุติมา เต็งเนียง	บธ.บ (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	๑๓๑,๕๐๐	-	-	พ.ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เงินอุดหนุน
๕๓	นางภัทราวดี เขาคัก	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	๑๒๑,๖๘๐	-	-	พ.ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างความคุ้มค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ที่ ๒๕๙ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชาลี เมืองนก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
ที่ ตง ๗๕๐๐๑/ ๓๘๖ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ที่ ๒๔๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันอังคารที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายชาลี เมืองนก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ผู้เข้าประชุม ๗ คน

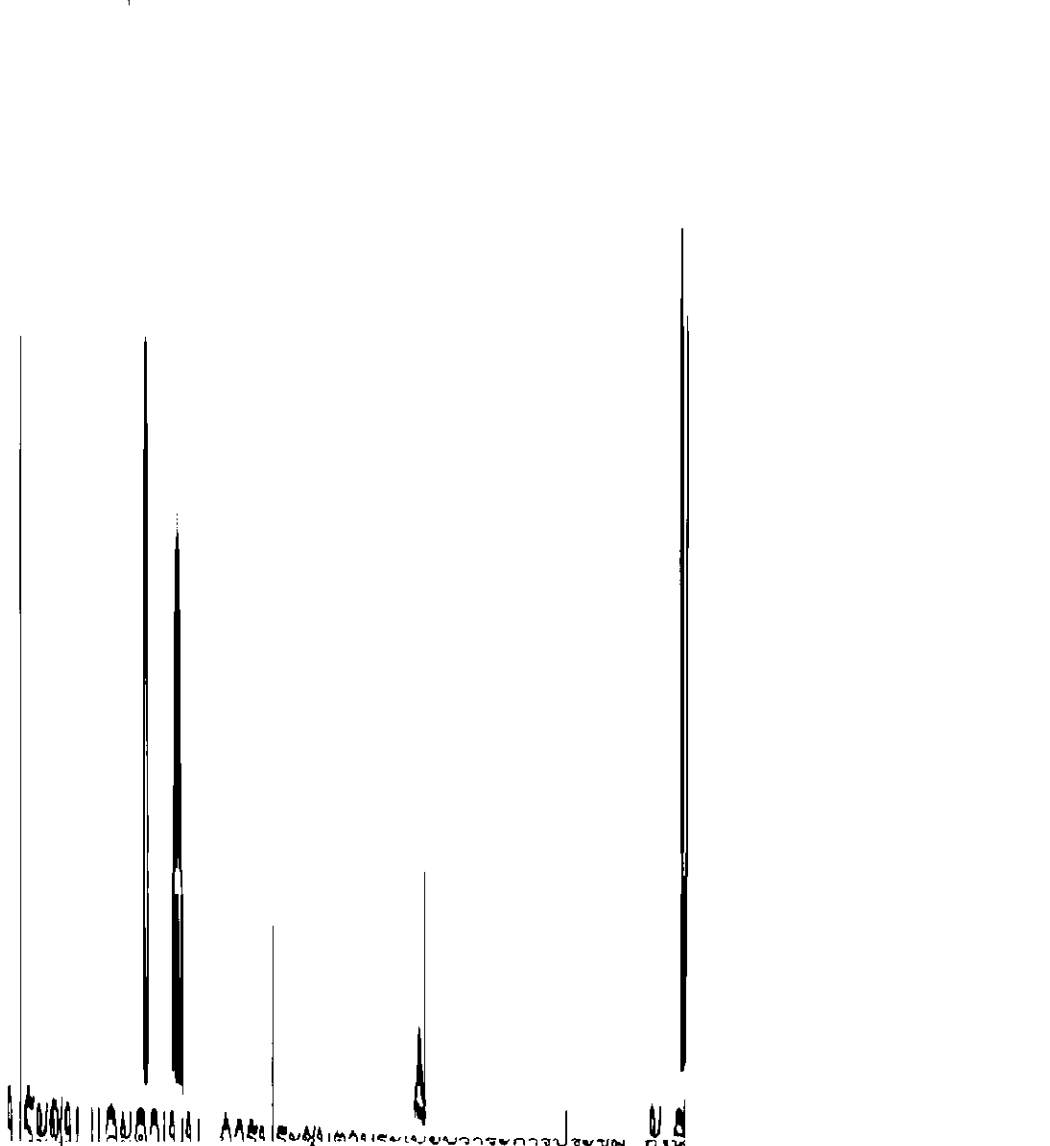
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชาติ เมืองนก	นายกอบต.นาท่ามใต้	ประธานคณะกรรมการ
๒	น.ส.สุวรรณี ศิริรัตน์	ปลัด อบต.	คณะกรรมการ
๓	นางสาวรัตนา ชูทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔	นายเสน่ห์ อนุรักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕	นางเยาวลักษณ์ นาคสอิ่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	คณะกรรมการ
๖	นางสาวศรียัย ทองแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	คณะกรรมการ/ เลขานุการ
๗	น.ส.ดาราท พรหมทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - คน

ผู้เข้าร่วมประชุม - คน

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อได้เวลานัดหมาย นายชาติ เมืองนก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ ในฐานะประธาน
กรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ เห็นครบองค์ประชุม จึงเปิด



ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ ที่ ๒๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕
กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|------------------------|
| ๑.๑.๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาทมได้ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |