

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายซาลี เมืองนก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้าง	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้าง	๖๒

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีความจำเป็นในการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้ความความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนนตำบลจังหวัดตรัง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถวางวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินการของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพองบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำสังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การว่างแผนอัตรากำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่างองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับการแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ดังนี้

◈ พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจ ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความหมายต่อเนื่องเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทองพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- ➢ สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- ➢ สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- ➢ สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- ➢ สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

◈ ลูกจ้างประจำ

◈ พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบทขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- ➢ พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- ➢ พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

๓.๓ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนามากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

◈ สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

◈ กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบกาณ์ที่แต่ละคนมี

◈ กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

◈ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริหารสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

◈ หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่ง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

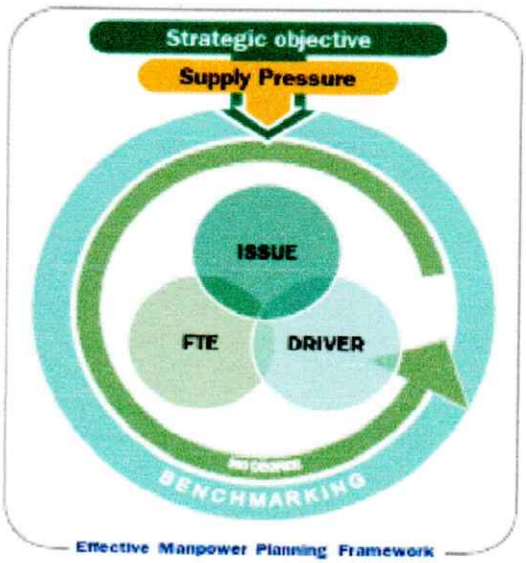
๓.๔ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลัง (Demand Analysis)

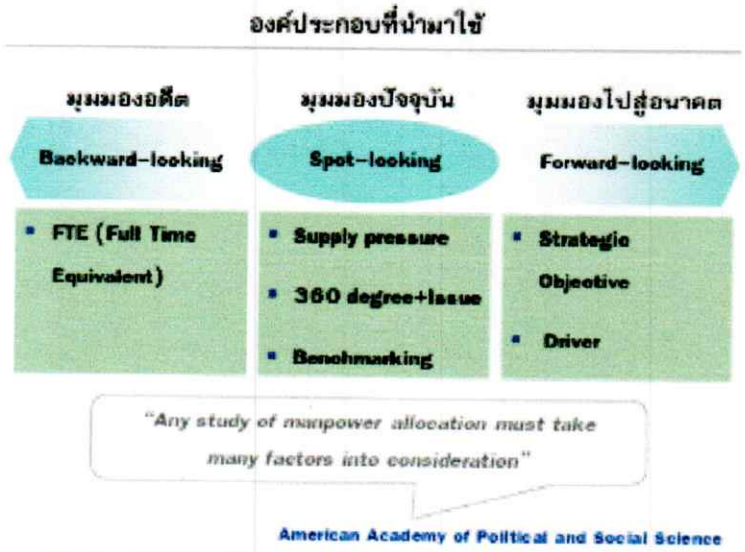
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนองข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันเช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ไว้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมกับอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการว่างแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทองพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานไม่ถูกต้องจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้กำหนดอัตรากลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง ช่องเงินเดือน (๑) ให้ใช้อัตราเงินเดือนปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง คูณจำนวน ๑๒ เดือน ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ให้นำอัตราเงินประจำตำแหน่งบวกเงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน และการคำนวณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) ในแต่ละปี ให้ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน ส่วนกรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม ช่องเงินเดือน (๑) ให้ใช้หลักการคำนวณค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือน (ประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือบริหารท้องถิ่น) โดยนำอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดมารวมกันแล้วหารสอง และนำไปคูณจำนวน ๑๒ เดือน ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ให้นำอัตราเงินประจำตำแหน่งบวกเงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน และการคำนวณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) ในแต่ละปี ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ของค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือน (ประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือบริหารท้องถิ่น)

รายการ		เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัดกลาง (มีผู้ดำรงตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๕๖,๖๑๐	๑๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐+๗,๐๐๐)	๓,๔๐๐	๓,๖๑๐	๓,๘๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๖๗๙,๓๒๐	๑๖๘,๐๐๐ (๘๔,๐๐๐+๘๔,๐๐๐)	๔๐,๘๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๘๔๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๘๔๗,๓๒๐		๔๐,๘๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๘๔๐	๘๘๘,๑๒๐	๙๓๑,๔๔๐	๙๗๗,๒๘๐
รายการ		เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัดกลาง (ตำแหน่งว่าง)	ขั้นต่ำ	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๕๔๘,๐๔๐ x ๖%	๕๘๐,๙๓๐ x ๖%	๖๑๕,๗๙๐ x ๖%	-	-	-
	ขั้นสูง	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐				-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๕๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๕๐

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง ช่องเงินเดือน (๑) ให้ใช้อัตราเงินเดือนปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง คูณจำนวน ๑๒ เดือน และการคำนวณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) ในแต่ละปี ให้ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน ส่วนกรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม ช่องเงินเดือน (๑) ให้ใช้หลักการคำนวณค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือน (ประเภททั่วไปหรือวิชาการ) โดยนำอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดมารวมกันแล้วหารสอง และนำไปคูณจำนวน ๑๒ เดือน และการคำนวณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) ในแต่ละปี ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ของค่ากลางเฉลี่ยอัตราเงินเดือน (ประเภททั่วไปหรือวิชาการ)

รายการ		เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการ (มีผู้ดำรงตำแหน่ง)	๑ เดือน	๒๗,๒๖๐	-	๑,๖๔๐	๑,๗๔๐	๑,๘๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๒๗,๑๒๐	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๒๗,๑๒๐		๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐
รายการ		เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการ (ตำแหน่งว่าง)	ขั้นต่ำ	๙,๗๔๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ x ๖%	๓๗๖,๖๔๐ x ๖%	๓๙๙,๒๔๐ x ๖%	-	-	-
	ขั้นสูง	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-				-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการคำนวณ โดยใช้หลักการเดียวกันกับตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ		เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มขึ้น (๓) (คูณ ๔% ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม (๔)		
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
(มีผู้ดำรงตำแหน่ง)	๑ เดือน	๑๘,๓๕๐	-	๗๓๐	๗๖๐	๗๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๑๗,๘๐๐	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๑๗,๘๐๐		๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐
รายการ		เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มขึ้น (๓) (คูณ ๔% ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม (๔)		
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
(ตำแหน่งว่าง)	๑ เดือน	๑๓,๙๒๐	-	๕๖๐	๕๘๐	๖๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๖๗,๐๔๐	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๖๗,๐๔๐		๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี

รายการ		เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช่จ่ายรวม (๔)		
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
(มีผู้ดำรงตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง)	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๖. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรรและองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

กระจกด้านที่ ๓ : Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปากแจ่ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ (การตรวจประเมิน LPA)

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

➢ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

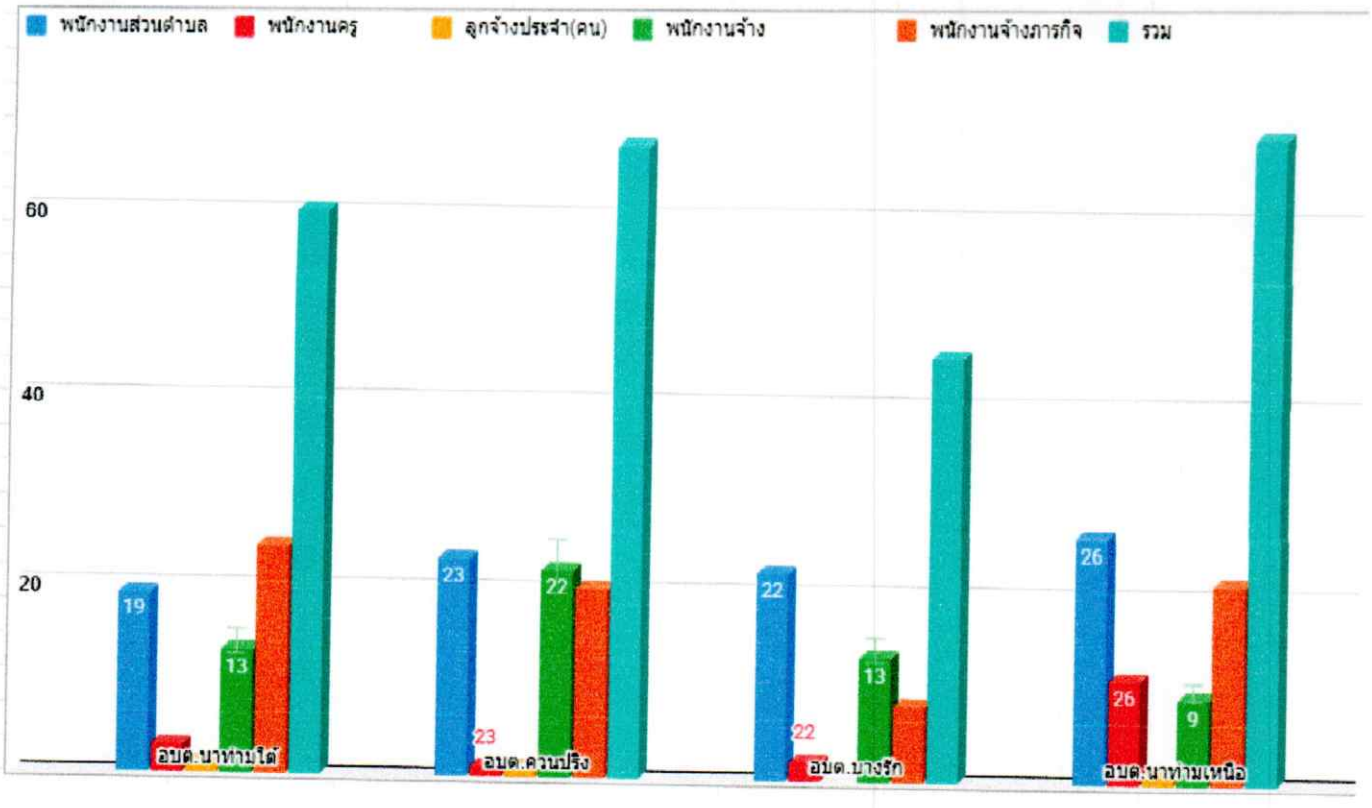
➢ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➢ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ได้แก่ อบต.ควนปริง อบต.บางรัก และ อบต.นาท่ามเหนือ จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลัง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ส่วนตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ขอรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คาดว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีบุคลากรที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	รวม
๑	อบต.นาท่ามใต้	๕	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๓	๑	๒๔	๑๓	๖๐
๒	อบต.ควนปริง	๔	๕๔,๕๖๖,๐๐๐	๒๓	๑	๑	๒๐	๒๒	๖๗
๓	อบต.บางรัก	๕	๓๙,๕๐๐,๐๐๐	๒๒	๒	-	๘	๑๓	๔๕
๔	อบต.นาท่ามเหนือ	๖	๕๖,๖๐๐,๐๐๐	๒๖	๑๑	๑	๒๑	๙	๖๘



๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๕.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๕.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๕.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๕.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๕.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ โดยรวม

๓.๕.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกันตังใต้

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังฯ อปท. ใกล้เคียง	- อบต.ควนปริง - อบต.นาท่ามเหนือ - อบต.บางรัก - อบต.บ้านโพธิ์
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลังฯ ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดตรัง	เสนอ ก.อบต.จังหวัดตรัง
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัดตรัง แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ มีผลวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.นาท่ามใต้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ประวัติความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เดิมเป็นสภาตำบลนาท่ามใต้ เป็นราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นนิติบุคคล ภายใต้ชื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๐ ซึ่งได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๙ และมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จึงจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๖๙/๓ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลนาท่ามใต้ เป็นตำบลหนึ่งใน ๑๔ ตำบลของอำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองมาทางทิศเหนือ ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๖๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๙,๓๗๕ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลลำภูรา อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง
ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลนาตาล่วงและตำบลหนองตรุด อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลนาท่ามเหนือ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลท่าสะบ้า อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลนาท่ามใต้ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม สมรรถนะดิน มีการระบายน้ำเหลวเป็นดินเนื้อละเอียด มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ จำเป็นต้องมีการใช้ปุ๋ยในอัตราที่เหมาะสม คงไว้ซึ่งความอุดมสมบูรณ์ของดินและดินลักษณะนี้เหมาะสำหรับการใช้ปลูกข้าวในฤดูฝนถ้ามีการชลประทานในฤดูแล้งสามารถทำนาปรังและปลูกพืชไร่ต่างๆ ได้

ลักษณะภูมิอากาศ

พื้นที่ตำบลนาท่ามใต้ ตั้งอยู่ในเขตภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน มีอากาศร้อน โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ยสูง ตลอดปี มีฝนตกชุกอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมที่พัดผ่าน ๒ ชนิด คือ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดปกคลุมประเทศไทย ทำให้ภาคใต้ตอนบนจะมีฝนตกชุก เพราะมรสุมได้พัดผ่านอ่าวไทย สำหรับทางฝั่งตะวันตกได้รับอิทธิพลของลมนี้น้อยจึงมีฝนตกเพียงเล็กน้อย ส่วนมรสุมอีกชนิดหนึ่งคือ ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งจะพัดผ่านมหาสมุทรอินเดีย ส่งผลให้จังหวัดตรังซึ่งตั้งอยู่ในด้านรับลมมีฝนตกชุก จังหวัดตรังมี ๒ ฤดูกาล คือ

๑) ฤดูฝน เริ่มต้นตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ โดยฤดูฝนช่วงแรกจะมีฝนตกอย่างสม่ำเสมอและฤดูฝนช่วงหลังจะมีปริมาณฝนค่อนข้างน้อย

๒) ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม โดยได้รับอิทธิพลของลมมรสุม จากแถบเส้นศูนย์สูตรในช่วงเปลี่ยนฤดูกาล

ลักษณะของดิน

มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม สมรรถนะดิน มีการระบายน้ำเลวเป็นดินเนื้อละเอียด มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ จำเป็นต้องมีการใช้ปุ๋ยในอัตราที่เหมาะสม คงไว้ซึ่งความอุดมสมบูรณ์ของดินและดินลักษณะนี้เหมาะสำหรับการใช้ปลูกข้าวในฤดูฝนถ้ามีการชลประทานในฤดูแล้งสามารถทำนาปรัง และปลูกพืชไร่ต่างๆ ได้

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านนาท่าม	ผู้ใหญ่บ้าน :	นายสุวิช กลิ่นชื่น
หมู่ที่ ๒	บ้านวังหิน	ผู้ใหญ่บ้าน :	นายธีรภัทร จีนซ้าย
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองเกียบ	กำนัน :	นายสุธน สิทธิชัย
หมู่ที่ ๔	บ้านนานอน	ผู้ใหญ่บ้าน :	นายพุฒินันท์ พลเดช
หมู่ที่ ๕	บ้านยางงาม	ผู้ใหญ่บ้าน :	นายเรวัตร บรรจงการ
หมู่ที่ ๖	บ้านพิกุลลอย	ผู้ใหญ่บ้าน :	นายสุวิทย์ คล้ายทอง
หมู่ที่ ๗	บ้านหน้าวัด	ผู้ใหญ่บ้าน :	นายเอกพล สงคราม
หมู่ที่ ๘	บ้านเกาะตะเคียน	ผู้ใหญ่บ้าน :	นายสัตถาพร นานอน

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่/บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านนาท่าม	๒๖๕	๓๐๖	๕๗๑	๒๓๒
หมู่ที่ ๒ บ้านวังหิน	๔๕๔	๕๒๙	๙๘๓	๓๖๘
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเกียบ	๓๕๑	๓๗๒	๗๒๓	๓๐๕
หมู่ที่ ๔ บ้านนานอน	๔๒๓	๔๕๖	๘๗๙	๕๔๓
หมู่ที่ ๕ บ้านยางงาม	๒๗๓	๓๐๘	๕๘๑	๒๑๒
หมู่ที่ ๖ บ้านพิกุลลอย	๕๒๖	๕๒๕	๑,๐๕๑	๒๘๔
หมู่ที่ ๗ บ้านหน้าวัด	๒๓๗	๒๘๖	๕๒๓	๑๖๘
หมู่ที่ ๘ บ้านเกาะตะเคียน	๑๘๑	๒๐๕	๓๘๖	๑๔๙
รวมทั้งสิ้น	**๒,๗๑๐**	**๒,๙๘๗**	**๕,๖๙๗**	**๒,๒๖๑**

๔. สภาพทางสังคม

การศึกษา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้มีสถานศึกษา จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้

๑) โรงเรียนวัดศรีสุวรรณาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑

๒) โรงเรียนวัดนานอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔

๓) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลนาท่ามใต้ (กศน.ตำบลนาท่ามใต้) ตั้งอยู่ที่โรงเรียนวัดนานอน หมู่ที่ ๔

๔) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาท่าม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑

๕) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนานอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔

สาธารณสุข

(๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาท่าม หมู่ที่ ๗ ตำบลนาท่ามใต้
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาท่ามใต้ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาท่ามใต้

(๒) อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนหลังคาเรือน

อาชญากรรม

มีการให้บริการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน ซึ่งดำเนินการโดยสถานีตำรวจภูธรบ้านคลองเต็ง

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้ชีวิตผู้พิการ จำนวน ๑ ศูนย์ ตั้งอยู่ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง (ทางบก ,ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ)

เส้นทางการคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีการคมนาคมขนส่งในพื้นที่ตำบลนาท่ามใต้ ใช้ถนนสายอำเภอห้วยยอด-ตรัง หมายเลข ๔๐๓ เป็นถนนสายหลัก และมีสายรองเชื่อมต่อกับตำบลเขาวิเศษ-คลองเต็ง หมายเลข ๔๑๕๘

การไฟฟ้า

การไฟฟ้าอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเมืองตรัง รับกระแสไฟฟ้าเชื่อมโยงจากสถานีอำเภอเมืองตรัง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสิเกา รับกระแสไฟฟ้าเชื่อมโยงจากสถานีอำเภอเมืองสิเกา โดยจ่ายกระแสไฟฟ้าทั่วทุกพื้นที่หมู่บ้านในเขตตำบลนาท่ามใต้ส่วนไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ มีจำนวนร้อยละ ๑

การประปา

การประปาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีดังนี้

- บ่อบาดาล ๑๖ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๑๙ แห่ง
- ถังปูนฉาบ ๒ แห่ง

โทรศัพท์

ส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ซึ่งได้รับมีสัญญาณโทรศัพท์จากคลื่นสัญญาณ AIS DTAC TRUEMOVE CAT และ TOT

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

มีไปรษณีย์อนุญาต จำนวน ๑ แห่ง (ตั้งอยู่ที่ ๙๙/๗ หมู่ที่ ๔ ตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง ๙๒๑๙๐)

ระบบเศรษฐกิจ

การบริการ

- โรงแรม ,รีสอร์ท ,โฮมสเตย์	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	จำนวน	๕	แห่ง
- บ้านเช่า	จำนวน	๔	แห่ง
- ปั๊มน้ำมัน	จำนวน	๕	แห่ง
- ตลาดนัด	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านอาหาร – เครื่องดื่ม	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านของชำ	จำนวน	๓๐	แห่ง
- ร้านซ่อมเครื่องยนต์, ซ่อมเรือ	จำนวน	๔	แห่ง
- สถานที่ตั้งเครือข่ายเสาโทรศัพท์	จำนวน	๓	แห่ง

การเกษตร

ตำบลนาท่ามใต้ มีครัวเรือนที่ทำการเกษตร จำนวน ๔๗๖ ครัวเรือน มีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด จำนวน ๘,๐๙๓.๒๒ ไร่ พื้นที่ทำการเกษตรเฉลี่ย ๑๐.๘๕ ไร่ต่อครัวเรือน

การประมง

เป็นการประกอบการในลักษณะการประมงชายฝั่ง เช่น การจับสัตว์น้ำโดยใช้เรือประมงขนาดเล็ก การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เลี้ยงกุ้ง เป็นต้น โดยมีผู้ประกอบอาชีพด้านการประมงโดยประมาณ ร้อยละ ๒๕ ของจำนวนครัวเรือน

การท่องเที่ยว

- สถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (เขาต่อยไห) ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๓ มีสิ่งอำนวยความสะดวก ลานกีฬาอเนกประสงค์ ในการท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย การคมนาคมสะดวก

อุตสาหกรรม

เป็นการประกอบอุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น โรงแรม รีสอร์ท เป็นต้น

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพปลูกแก้วมังกร หมู่ที่ ๕
- กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อสังคม กลุ่มปลูกข้าวโพดหวาน หมู่ที่ ๒
- กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อสังคม กลุ่มเลี้ยงโคขุน หมู่ที่ ๑
- กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อสังคม กลุ่มเพาะเห็ด หมู่ที่ ๖
- กลุ่มอาชีพเครื่องแกง หมู่ที่ ๗
- กลุ่มกล้วยฉาบน้องตังเม หมู่ที่ ๕

องค์กรทางศาสนา

วัดและที่พักสงฆ์ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

- วัดนานอน	หมู่ที่ ๔ ตำบลนาท่ามใต้
- วัดศรีสุวรรณาราม	หมู่ที่ ๑ ตำบลนาท่ามใต้
- สำนักสงฆ์เขาต่อยไห	หมู่ที่ ๓ ตำบลนาท่ามใต้

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่การอนุรักษ์การสืบทอดศิลปะการแสดงมโนราห์ การทำบุญบ้าน เพื่อสะเดาะเคราะห์สิ่งชั่วร้าย การตั้งตายาย การอนุรักษ์การละเล่นแบบไทย ฯลฯ

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ สินค้า OTOP เครื่องแกงหนองเกียบ กล้วยฉาบ และสินค้าแปรรูปทางการเกษตร เป็นต้น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
ด้านเศรษฐกิจ	๑. ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพสูง ๒. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร ๓. ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยธรรมชาติ เช่นภัยแล้ง อุทกภัย ๔. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
ด้านสังคม	๑. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ๒. ปัญหาครอบครัว ๓. การดูแลคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุยังไม่ทั่วถึง
ด้านสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะ ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
ด้านการศึกษา	๑. สื่อในด้านต่างๆ เบี่ยงเบนความสนใจทางการศึกษา
ด้านการบริการสาธารณะ	๑. ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ ๒. น้ำอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง ๓. ขาดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า
ด้านบริหารจัดการที่ดี	๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง

๑.การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

๑.๑การวิเคราะห์จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำตรังไหลผ่าน เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตร

๒.ประชาชนส่วนใหญ่มีพื้นที่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๓.มีตลาดนัดของชุมชนที่มีสินค้าจำหน่ายหลากหลาย

๔.มีการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว

๕.ประชาชนในตำบลมีความสามัคคี ปรองดอง

๑.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่

๒. เกษตรกรและประชาชนส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน เนื่องจากการขาดทุนในการประกอบอาชีพ

๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของท้องถิ่น

๔. การบริหารจัดการด้านระบบข้อมูลข่าวสารทางราชการ ยังไม่ได้มาตรฐานทั่วถึงและเพียงพอ

๕. การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ยังไม่เป็นระบบ ส่วนใหญ่ไม่มีการคัดแยกขยะและทิ้งขยะตามรายทาง

๒.การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

๒.๑ การวิเคราะห์โอกาส

๑) มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศมุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข

๓) มีนโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑) การเกิดภัยทางธรรมชาติส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม

๒) ระบบการจัดสรรเงินอุดหนุเฉพาะกิจและเงินอุดหนุนทั่วไป มีลักษณะขาดความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

๓) ปัญหาของประเทศชาติยังอยู่ในภาวะวิกฤติประชาชนในชาติเกิดความแตกแยก ขาดความสามัคคี

๔) การสื่อสาร เทคโนโลยี ก้าวล้ำ เน้นทางธุรกิจและวัตถุนิยม มากขึ้น

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงในรวมภาพของตำบล

๓.๒.๑.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีปัญหาราคาพืชผลเกษตรตกต่ำและปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ขาดแคลนน้ำในการเกษตร

๓.๒.๑.๒ ปัญหาด้านสังคม

สภาพทางสังคมของพื้นที่ตำบลนาท่ามใต้ เป็นสังคมที่มีคุณธรรม วัฒนธรรมที่อบอุ่น แต่ความเข้มแข็งของชุมชนบางพื้นที่ยังไม่ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาเนื่องมาจากปัญหายาเสพติดและปัญหาครอบครัว คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เป็นต้น

๓.๒.๑.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวของชุมชน มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และมีงบประมาณจำกัด

๓.๒.๑.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

เรื่องของแหล่งกักเก็บน้ำ/คูคลอง/ห้วย/หนอง/บึง ที่ตื้นเขินและมีวัชพืชขึ้นขวางทางน้ำในช่วงฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมเพราะพื้นที่บางส่วนราบลุ่มต่ำ ในเรื่องของน้ำประปาไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนโดยเฉพาะช่วงฤดูแล้ง

๓.๒.๑.๕ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

ประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หวังให้การพัฒนามุ่งความสำคัญแต่เรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน ขาดความสนใจเรื่องของสถาบันครอบครัว เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ตลอดจนเรื่องของการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญในท้องถิ่น และปัญหาความหลากหลายทางความคิดนำมาซึ่งความขัดแย้งทางการเมือง

๓.๒.๑.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ด้านการศึกษา เด็กยังขาดแคลนทุนทรัพย์ทางการศึกษา และผู้ปกครองมีค่านิยมส่งลูกหลานเข้าเรียนในโรงเรียนระดับสูง ควรมีอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการเรียนการสอน

ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันถูกมองข้ามและละเลยไปด้วยค่านิยมและวัตถุนิยมของต่างชาติ ทำให้ประเพณี วัฒนธรรมที่ดีกำลังจะถูกลืม ตลอดจนเรื่องของภูมิปัญญาชาวบ้าน วิถีชีวิต ปราชญ์ชาวบ้านก็กำลังจะสูญหายเพราะขาดความสนใจและมองข้ามความสำคัญไป

๓.๒.๑.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

ประชาชนบางส่วนยังขาดการดูแลเอาใจใส่ในสุขภาพอนามัยของตนเอง ขาดความรู้ในการโภชนาการและการป้องกันตัวเองให้ห่างจากโรคติดต่อต่าง ๆ

๓.๒.๑.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การเติบโตของชุมชนเมืองที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยขาดความรู้ในการจัดการสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย

๓.๒.๑.๙ ปัญหาในด้านการบริหารงานของตำบล

ประชาชนยังให้ความสำคัญต่อการประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล และการจัดทำแผนชุมชนที่เกี่ยวข้องน้อย และยังไม่สามารถเข้าถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางโซเชียลมีเดีย

๓.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

๓.๒.๓ การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติใน อาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean รวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ จากวันนั้นทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่ AEC เป็นไป คือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มี ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

วิสัยทัศน์

"นาท่ามใต้ก้าวไกล ใส่ใจการศึกษา ส่งเสริมด้านกีฬา พัฒนาคุณภาพชีวิต"

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์การการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีความเพียงพออย่างทั่วถึงและมีการบริหารจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๓. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม สังคมมีความเข้มแข็งและมีความสุข

๔. มีการอนุรักษ์พลังงานและคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕. อนุรักษ์สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนให้มีคงอยู่สืบไป

๖. ส่งเสริมประชาชนให้ดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและมีการพัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็วและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการมีความเพียงพอ อย่างทั่วถึง และมีการบริหารจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑.๑ ปรับปรุงถนน คู ท่อระบายน้ำให้มีสภาพดีขึ้น พร้อมใช้งาน และปริมาณถนน คู ท่อระบายน้ำ มีการก่อสร้างเพิ่มขึ้น

๑.๒ ประชาชนมีประปาใช้อย่างทั่วถึงและมีการพัฒนา ปรับปรุงแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค

๑.๓ พัฒนา ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๒.๑ ร้อยละของเด็กที่อยู่ในวัยเรียนได้รับการศึกษา

๒.๒ จัดทำโครงการที่ให้ความช่วยเหลือดูแลด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุขเพิ่มขึ้น

๒.๓ ร้อยละของโครงการที่ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

๓. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม สังคมมีความเข้มแข็งและมีความสุข

๓.๑ จัดทำโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

๓.๒ ร้อยละโครงการที่มุ่งส่งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

๔. มีการอนุรักษ์พลังงานและคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔.๑ จัดโครงการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

๔.๒ พื้นที่สาธารณะได้รับการปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น

๔.๓ ร้อยละปริมาณของขยะลดน้อยลง

๕. อนุรักษ์สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนให้มีคงอยู่สืบไป

๕.๑ จำนวนกิจกรรม/โครงการทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์เพิ่มขึ้น

๕.๒ จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาส่งเสริมเรียนรู้ในชุมชนเพิ่มขึ้น

๖. ส่งเสริมประชาชนให้ดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๑ ประชาชนมีรายได้มากกว่าปีที่ผ่านมา

๖.๒ จัดโครงการฝึกอาชีพให้ประชาชนไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ

๖.๓ ครัวเรือนทำเกษตรปลอดสารพิษเพิ่มขึ้น

๗. ท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและมีการพัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการในระดับดี

๗.๒ บุคลากรต้องผ่านการอบรมตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตร

๗.๓ มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอ

๗.๔ คะแนนประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี ผ่าน ๖๐ %

ค่าเป้าหมาย

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็วและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีความเพียงพอ อย่างทั่วถึงและมีการบริหารจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑.๑ ปรับปรุงถนน คู ท่อระบายน้ำ

๑.๒ ก่อสร้างถนน คู ท่อระบายน้ำ

๑.๓ ประชาชนมีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงและมีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค

๑.๔ พัฒนา ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว

๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๒.๑ เด็กที่อยู่ในวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่งถึง

๒.๒ จัดทำโครงการที่ให้ความช่วยเหลือดูแลด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข

๒.๓ จัดโครงการที่ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

๓. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม สังคมมีความเข้มแข็งและมีความสุข

๓.๑ ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชาคมท้องถิ่นร่วมกิจกรรมอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น

๓.๒ โครงการที่มุ่งส่งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

๔. มีการอนุรักษ์พลังงานและคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔.๑ จัดโครงการอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม

๔.๒ จำนวนพื้นที่สาธารณะได้รับการปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น

๔.๓ จัดกิจกรรม ส่งเสริม รณรงค์ การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะอย่างต่อเนื่อง

๕. อนุรักษ์สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนให้มีคงอยู่สืบไป

๕.๑ จัดกิจกรรม/โครงการทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์

๕.๒ จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาส่งเสริมเรียนรู้ในชุมชน

๖. ส่งเสริมประชาชนให้ดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๑ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๖.๒ ครัวเรือนที่ได้รับการเข้าฝึกอบรมพัฒนาอาชีพจากหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

๖.๓ ครัวเรือนที่ทำเกษตรปลอดสารพิษตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและมีการพัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของ อบต.ในภารกิจต่างๆ

๗.๒ บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๗.๓ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในภารกิจด้านต่างๆ ของ อบต.อย่างเพียงพอ

๗.๔ อบต.มีคะแนนตัวชี้วัดการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า

๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อรองรับการปรับปรุง ต่อเติม ก่อสร้างและขยายเขตระบบประปา

๔. กลยุทธ์ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. กลยุทธ์สนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน

๖. กลยุทธ์ยกระดับมาตรฐานด้านการสาธารณสุข ส่งเสริมการบริการสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๗. กลยุทธ์ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และสวัสดิการสังคม

๘. กลยุทธ์พัฒนา ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการและสถานที่ออกกำลังกาย

๙. กลยุทธ์ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และสวัสดิการสังคม

๑๐. กลยุทธ์สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ

๑๑. กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๒. กลยุทธ์พัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๓. กลยุทธ์สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

๑๔. กลยุทธ์ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

๑๕. กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและเศรษฐกิจ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน

๑๖. กลยุทธ์พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร

๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค

๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษา

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรัง โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๓.ด้านพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Oportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรัง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศ

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๔. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๒. สถานที่ท่องเที่ยว “เขาต่อยไห” ถือเป็นแลนด์มาร์กทางธรรมชาติที่มีเอกลักษณ์โดดเด่น เป็นแหล่งโบราณคดีท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. วัดศรีรัตนาราม (วัดหลวงพ่อคลิ้ง) ศูนย์รวมจิตใจ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่สำคัญในจังหวัดตรัง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖.การพัฒนาด้านการอยู่ดี มีสุข

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้านตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

จากข้อมูลพื้นฐานทายกายภาพ ประกอบกับข้อมูลการประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ สามารถสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองชีล้อม ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ชื่อปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณของปัญหา (สภาพปัญหา)	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต (แนวทางการดำเนินงาน)
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ถนนบางสายไม่ได้มาตรฐาน ๒.การขยายเขตประปาไม่ทั่วถึง ๓.ช่วงฤดูแล้งบางพื้นที่ขาดน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ๔.การขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง	ก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน วางท่อ ขุดลอกทางระบายน้ำ สระน้ำ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ขยายเขตประปา และประสานหน่วยงานในการขยายเขตไฟฟ้า
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑.รายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒.ขาดการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมรายได้ ๓.ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๔.ขาดความรู้และเครื่องมือในการเพิ่มผลผลิตให้ดีขึ้น ๕.ราคาผลผลิตไม่แน่นอน	ส่งเสริมอาชีพเสริมรายได้ ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมร้านค้าชุมชน ส่งเสริมการผลิตเพื่อบริโภคให้เพียงพอและปลอดภัยต่อการบริโภค ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร พัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืนโดยผสมผสานภาคเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่

ชื่อปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณของปัญหา(สภาพปัญหา)	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต (แนวทางการดำเนินงาน)
๓.ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๑.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ๒.จบการศึกษาไม่มีงานทำ ๓.ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔.บุคลากรด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ ๕.ปัญหาสุขภาพเนื่องจากอาหารมีสารตกค้าง ๖.ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ ๗.การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ๘.การประชาสัมพันธ์เรื่องสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ๙.ขาดแคลนทุนในการศึกษา ๑๐.สังคมชนบทเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกละเลย	รณรงค์ป้องกันปัญหายาเสพติด ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพส่วนตัว ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อให้ช่วยเหลืออย่างทันท่วงที ปลูกฝังค่านิยมและปลูกจิตสำนึกเยาวชนให้ยึดมั่นในหลักศาสนาวัฒนธรรม ภาคภูมิใจในถิ่นกำเนิด รักหวงแหนในภูมิปัญญา ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิม
๔.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.การกำจัดขยะไม่ถูกวิธี ๒.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน ถนนที่สาธารณะ ๓.ประชาชนไม่เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	รณรงค์การคัดแยกและกำจัดขยะอย่างถูกวิธี รณรงค์ให้ประชาชนรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้จะดำเนินการ

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

ประเภทสามัญ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานสาวนตำบล ๑๙ อัตรา พนักงานครูและบุคลการทางการศึกษา ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกองช่างจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งตอนนี้จำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และไม่สามารถกำหนดจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดในตอนนี้ได้ ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะดำเนินการปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวในโอกาสต่อไป

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสงค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ช่วงอายุของบุคลากรใกล้เกษียณที่เพิ่มมากขึ้น ๒. ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ๓. บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. ขาดความรู้ความเข้าในระบบเทคโนโลยี

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ ๔. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยี
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. มีทัศนียภาพที่สวยงาม มีความอุดมสมบูรณ์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด อบต.</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูลงานทะเบียนพาณิชย์ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานสิทธิและสวัสดิการ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานงบประมาณ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา งานประเพณีศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมงานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยการและป้องกัน งานฟื้นฟู งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ งานสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาดและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในการบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ขาดบุคลากรเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถตอบสนองความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ และพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เป็นตำแหน่งว่าง	-เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่จะกำหนดเพิ่มในโอกาสต่อไปเมื่อภาระค่าใช้จ่ายลดลง และตำแหน่งว่างได้ดำเนินขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและผู้สอบแข่งขันของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัดแล้วแต่กรณี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง อัตรากำลังสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ที่มีอยู่มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหะนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกนและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลสายอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง วิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา และสายทั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานประปา เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี การสอบแข่งขันของ กสถ. - กำหนดตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษาโนระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา วัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯได้ แต่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มในโอกาสต่อไปเมื่อภาระค่าใช้จ่ายลดลง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจเอาไว้ 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 ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ	- งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ	
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	
- ฟื้นฟู	- ฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง(๐๔)	**๒. กองคลัง(๐๔)**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง(๐๕)	**๓. กองช่าง(๐๕)**	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	
- งานควบคุมการก่อสร้าง	- งานควบคุมการก่อสร้าง	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
- งานประสานกิจการประปา	- งานประสานกิจการประปา	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)**	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
- แผนงานและวิชาการ	- แผนงานและวิชาการ	
- การศึกษาปฐมวัย	- การศึกษาปฐมวัย	
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน	- การศึกษาขั้นพื้นฐาน	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	
- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	
- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	
- บริหารทั่วไป		
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๒
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่างเดิม ๑ ยุบเลิก ๑
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาท่ามใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนานอน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑		-		
รวมทั้งสิ้น	**๖๒**	**๖๒**	**๖๒**	**๖๒**	**-๑/+๑**	-		

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก.พ.ร. ก.ถ.ค. จังหวัดสตูล

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๖๘,๖๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๒๐๐	๔๒,๖๐๐	๔๕,๑๒๐	๘๗๖,๘๔๐	๗๑๙,๔๔๐	๗๖๔,๕๖๐	(๕๕,๗๒๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๔๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	(๔๕,๖๑๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๑๙,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๕๖๐	(๔๐,๘๒๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๘๘,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๔๐๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๕,๘๘๐	๗๒๔,๒๔๐	๓๔๓,๘๐๐	(๒๔,๐๔๐)
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๗๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๔๔,๙๖๐	(๓๑,๑๓๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๓๖๘,๘๘๐	๓๘๓,๒๘๐	๓๙๘,๕๒๐	(ว่างเดิม)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๒,๘๘๐	๕๗๕,๕๒๐	(๔๐,๒๖๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๙๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๘๐	๔๔๘,๓๒๐	๔๗๕,๓๒๐	(๓๓,๒๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๓๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐	๓๔๖,๐๘๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๗๔,๔๐๐	(๒๗,๗๓๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๓๒๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๒,๖๘๐	(๑๕,๐๑๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๒๑๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๘๔๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๔๔๐	(๑๘,๐๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำแยกประสงค์)	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(ว่างเดิม)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒๓,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๓,๑๖๐	(๑๘,๕๙๐)
๑๕	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๑,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๒๔๐	(๑๒,๖๖๐)
๑๖	คนสวน	-	๑	๑	๒๐๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๒,๒๐๐	(๑๗,๑๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๔๔๐	๖๖๖,๘๔๐	๗๐๔,๔๐๐	(๔๖,๓๔๐)
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๑,๙๖๐	๕๙๕,๖๘๐	๖๓๑,๔๔๐	(๔๔,๑๘๐)
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๘๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๖๔๐	๔๓๕,๓๖๐	๔๖๑,๕๒๐	(๓๒,๒๘๐)
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๗๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๖,๖๔๐	(๑๔,๔๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๔,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๓๖๐	๒๖๔,๓๖๐	(๑๙,๕๗๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๑,๒๔๐	๒๔๐,๖๐๐	(๑๗,๘๐๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๓๒๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๒,๖๘๐	(๑๕,๐๑๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๓๒๐	๒๔๓,๘๘๐	๒๕๓,๓๒๐	(๑๘,๗๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๔	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(ว่างเดิม)
๓๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๓๖๐	๔๒๓,๓๖๐	(ว่างเดิม)
๓๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๙๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๘๐	๔๔๘,๓๒๐	๔๗๕,๓๒๐	(๓๓,๒๔๐)
๓๘	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๓๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๔,๔๒๐)
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๐๙,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๒๖,๖๘๐	๒๓๕,๘๐๐	(๑๗,๔๖๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๔,๔๔๐	(๑๓,๓๘๐)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๔๖๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๔๐๐	๒๒๓,๘๖๐	๒๓๒,๘๖๐	(๑๗,๒๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๑	-	๑๕๗,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	(ว่างเดิม)
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๒๑๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๗๒๐	๒๒๘,๖๐๐	๒๓๗,๘๔๐	(๑๗,๖๐๐)
๔๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๔๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๔๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	(๑๒,๒๔๐)
๔๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๔๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑			-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๔๙	คนงาน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๕๐	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)
๕๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๗๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๖,๖๔๐	(๑๔,๔๕๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๒	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๕,๘๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๗๖๐	(๓๑,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๐๕,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	(๑๗,๑๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๔	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-		-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	ศพด.บ้านนาท่ามใต้																		
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑		-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๕๖	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๕๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศพด.บ้านนานอน																		
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑		-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๖๐	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						(ว่างเดิม)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
	รวม (๔)		๖๐	๔๗	๑๓,๕๖๘,๑๐๐	-	๖๒	๖๒	๖๒	+๑/-๑	-	-	๗๔๕,๙๐๐	๖๗๒,๑๖๒	๗๐๘,๔๐๕	๑๔,๕๔๒,๐๐๐	๑๕,๒๐๙,๐๒๒	๑๕,๙๑๒,๓๔๔	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๔% (๕)																๒,๐๓๕,๘๘๐	๒,๑๒๙,๒๖๓	๒,๒๒๗,๗๒๘	
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๖)																๑๖,๕๗๗,๘๘๐	๑๗,๓๓๘,๒๘๕	๑๘,๑๔๐,๐๗๒	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี (๗)																๓๕.๐๙	๓๔.๙๕	๓๔.๘๒	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาณธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๔๕,๐๐๐,๐๐๐บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท (๔๕,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๗,๒๕๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑จำนวน ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท (๔๗,๒๕๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ = ๔๙,๖๑๒,๕๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๕๒,๐๙๓,๑๒๕ บาท (๔๙,๖๑๒,๕๐๐ x ๕ %) + ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ = ๕๒,๐๙๓,๑๒๕)

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

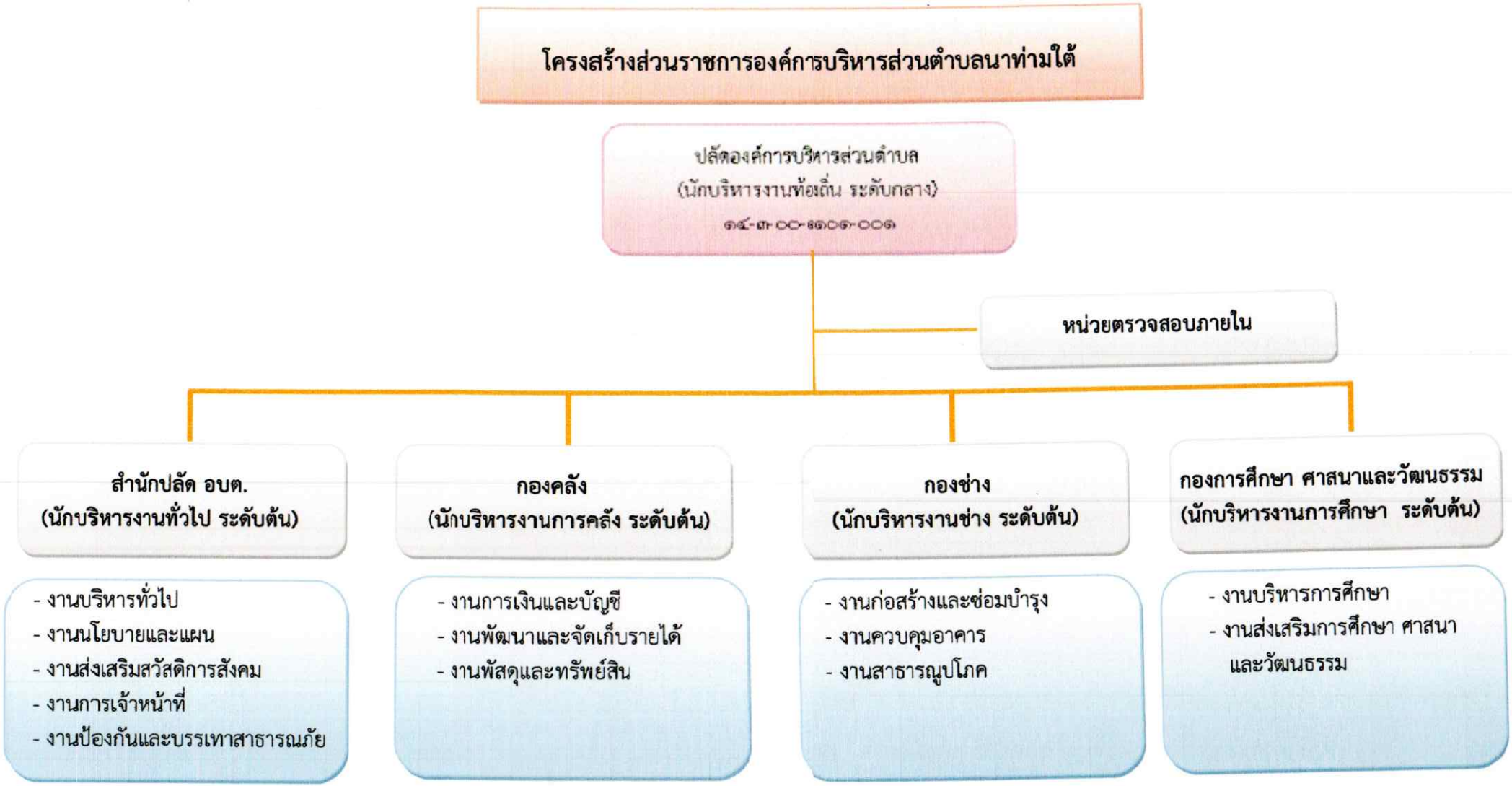
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

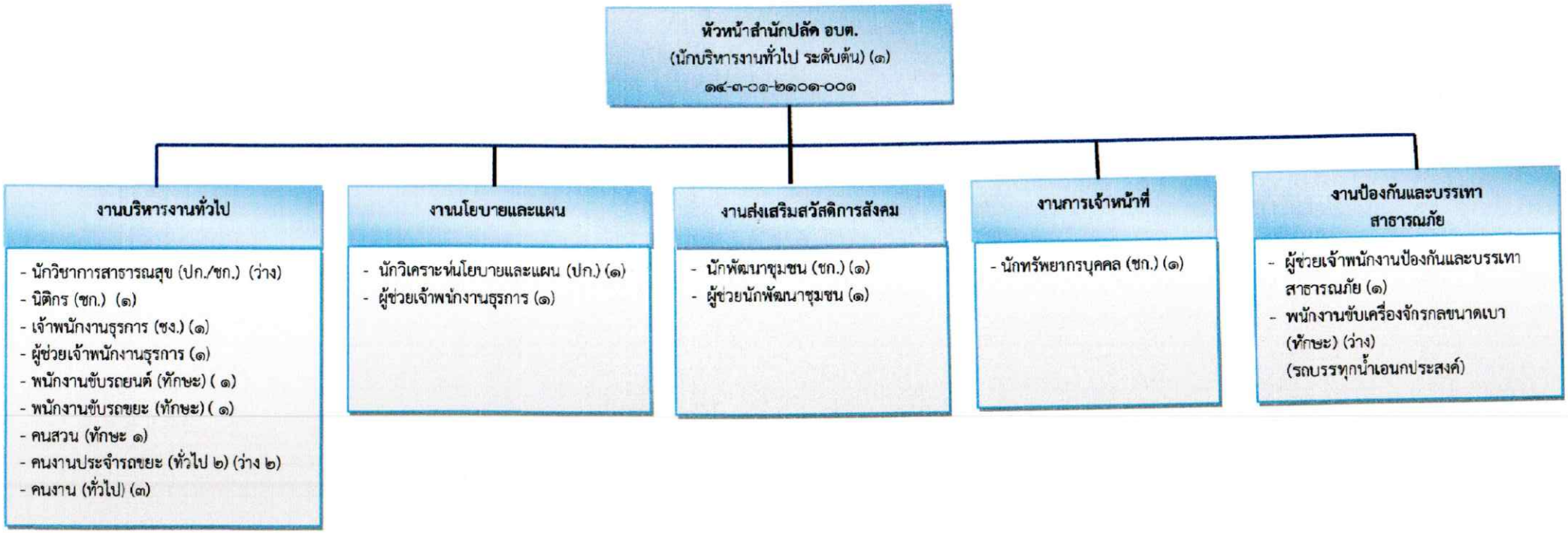
*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

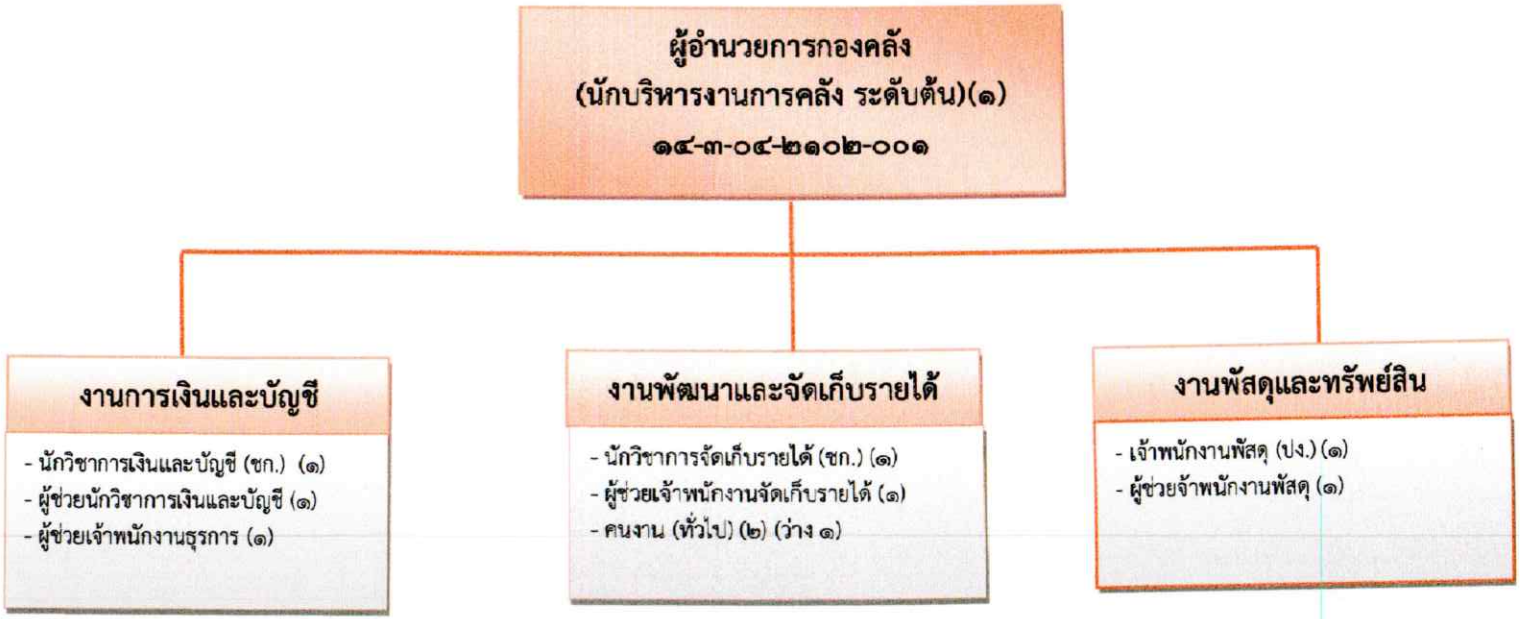


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

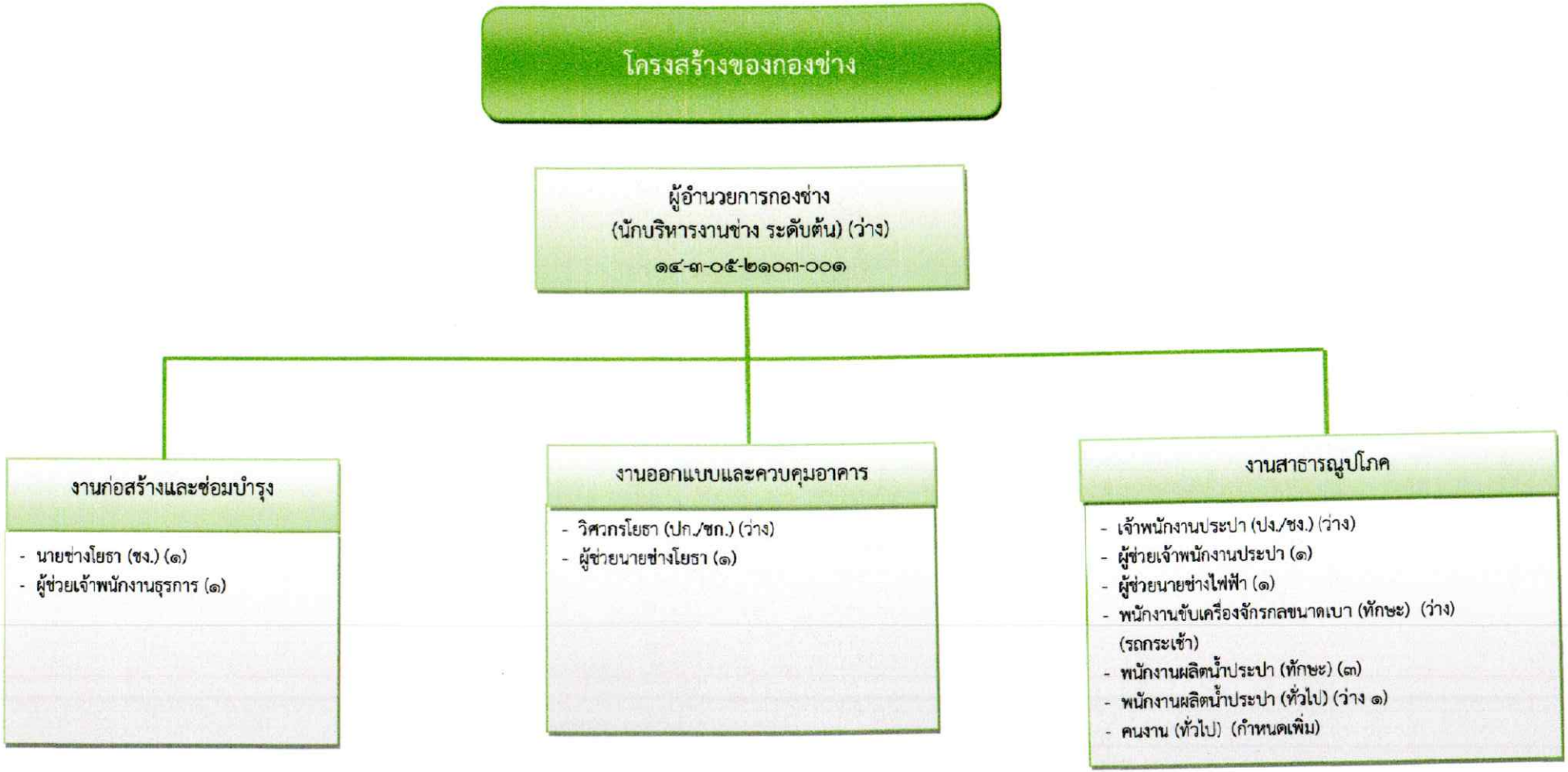


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	-	๑	-	-	๘	๗	๒๒

โครงสร้างของกองคลัง

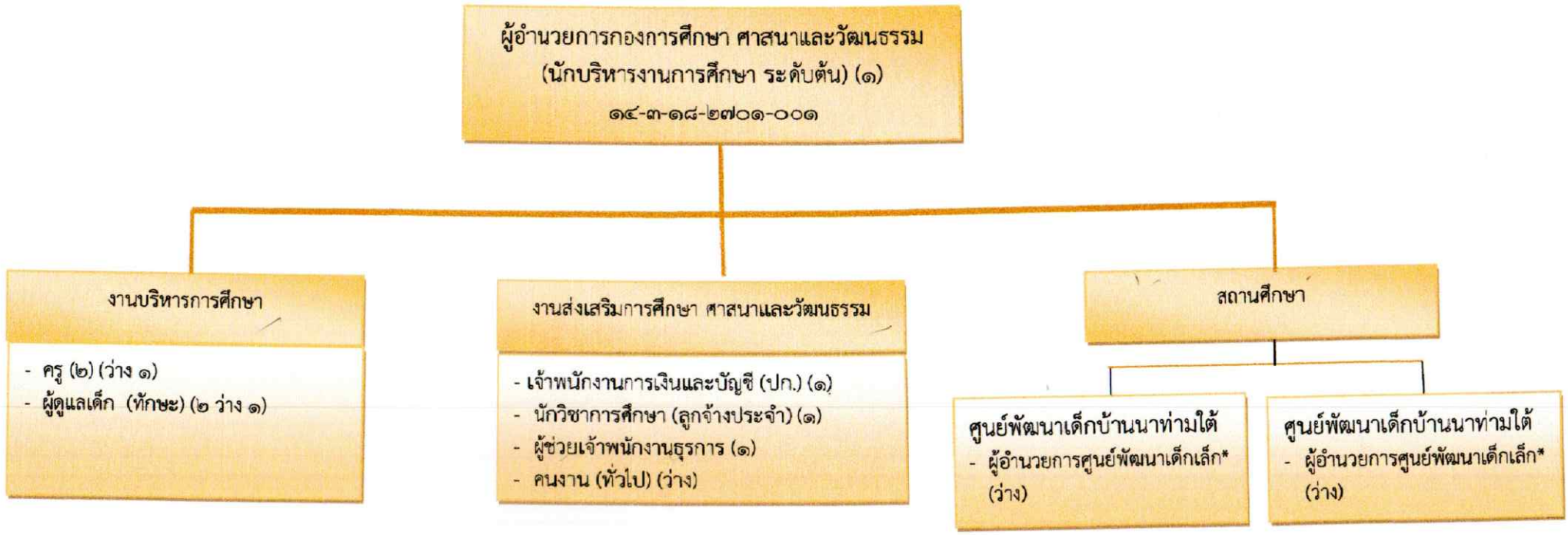


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๔	๓	๑๑



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๘	๒	๑๔

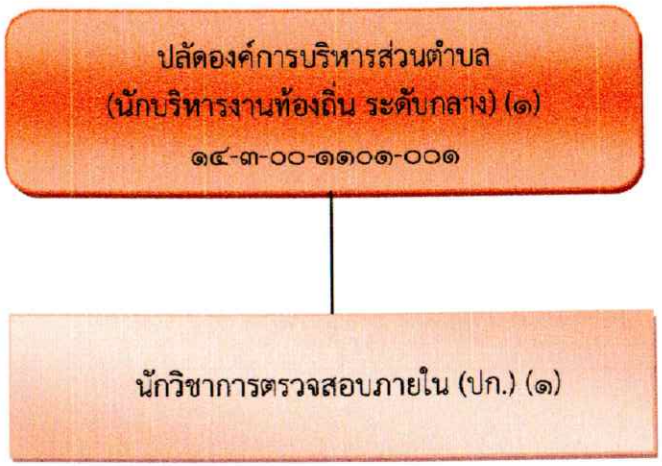
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			สถานศึกษา	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	๓	๑	๓	๑	๑๓

หมายเหตุ * การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	หนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหนางในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	น.ส.สุวรรณี ศิริรัตน์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๖๖๘,๖๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๕,๗๒๐
พนักงานส่วนตำบล												
๒	น.ส.ศรีหทัย ทองแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๐๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๐๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕,๖๑๐
๓	นางพัชรินทร์ สินธุ์อ่อน	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘๙,๘๔๐	-	-	๔๐,๘๒๐
๔	นางสาวอุทัยวรรณ เส้งรอด	รป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๘๘,๕๘๐	-	-	๒๔,๐๔๐
๕	นายเอกศักดิ์ ชุมแก้ว	น.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๗๓,๕๖๐	-	-	๓๑,๑๓๐
๖	-	-	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๗	น.ส.เนตรนภา ช่วยขาว	วท.บ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	๔๐,๒๖๐
๘	น.ส.ศุจิรัตน์ แซ่ซิ้ม	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙๘,๘๘๐	-	-	๓๓,๒๔๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	น.ส.พาณิภัค ศรภักดี	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๓๒,๗๖๐	-	-	๒๗,๗๓๐
๑๐	น.ส.ศิรภัทร เทศนอก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐
๑๑	นางมณฑา ไทยกลาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๑๒๐	-	-	๑๕,๐๑๐
๑๒	นายธนกฤต นานอน	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๒๑๗,๐๘๐	-	-	๑๘,๐๙๐
๑๓	-	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นายจรูญศักดิ์ บุญฤทธิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๓,๐๘๐	-	-	๑๘,๕๙๐
๑๕	นายวิชิต ชูทอง	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๕๑,๙๒๐	-	-	๑๒,๖๖๐
๑๖	นายสุรศักดิ์ สิทธิชัย	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๒๐๖,๒๘๐	-	-	๑๗,๑๙๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	นายกิจติกร บรรจงการ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๘	นายสรชัย ถิ่นพันธ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๙	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๐	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นายธรรมยุทธ์ เช่งซื่อ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๒	นายสุชาติ ทองบัว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๓	นางอมรรัตน์ คงเอียด	ปวส.	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๔	น.ส.รัตนา ชูทอง	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖,๓๔๐
๒๕	น.ส.น้ำฝน ด้วงสังข์	บ.ม. (การบริหารธุรกิจ)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๓๐,๑๖๐	-	-	๔๔,๑๘๐
๒๖	น.ส.ขนิษฐา สิทธิชัย	บ.ม. (การบริหารธุรกิจ)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘๗,๓๖๐	-	-	๓๒,๒๘๐
๒๗	น.ส.กาญจนา จันทนา	ปวส. (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๗๓,๔๐๐	-	-	๑๔,๔๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	น.ส.แพรวทิพย์ ทองศรี	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๓๘,๘๔๐	-	-	๑๙,๕๗๐
๒๙	นางอรษา แซ่ฉั่ว	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๓,๖๐๐	-	-	๑๙,๕๗๐
๓๐	น.ส.ชนัญญา กลางวัง	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๐,๑๒๐	-	-	๑๕,๐๑๐
๓๑	นายนิคม ไทยกลาง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๕,๑๒๐	-	-	๑๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒	น.ส.พวงชมพู ไทยกลาง	บธ.บ.	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๓	นายจรัสพงศ์ ศรีวิเชียร	ม.๖	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๔	-	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	-	คนงาน (เก็บค่าน้ำประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๓๕	-	-	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๖	-	-	๑๔-๓-๐๕-๓๗๓๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๕-๓๗๓๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๗	นายบัญชา คงแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๙๘,๘๘๐	-	-	๓๓,๒๔๐
๓๘	-	-	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๙	น.ส.มณธิรา สีนา	ปวส. การโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๓,๐๔๐	-	-	๑๔,๔๒๐
๔๐	นายสุรนันท์ ธนูศิลป์	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๙,๕๒๐	-	-	๑๗.๔๖๐
๔๑	นายทิทักษ์ เพชรฤทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	๑๓,๓๘๐
๔๑	น.ส.วรัญญา เอี้ยนยี่	บธ.บ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๗,๑๒๐	-	-	๑๗,๒๖๐
๔๓	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๑๕๗,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๔๔	นายวงศ์วิวัฒน์ จันทร์เพชร	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๑๑,๑๒๐	-	-	๑๗,๖๐๐
๔๕	นายนิกร มุสสิตรัง	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๔๖,๘๘๐	-	-	๑๒,๒๔๐
๔๖	นายวิทยา แก้วกล้า	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๑,๓๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๘	คนงาน	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๙	นางเยาวลักษณ์ นาคสอิ้ง	ศษ.ม.	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗,๑๒๐
๕๐	น.ส.อลิสา สุขรัตน์	บธบ. (ระบบสนสนเทศการบัญชี)	๑๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง..	๑๗๓,๔๐๐	-	-	๑๔,๔๕๐
๕๑	นางจิราภร เพชรฤทธิ์	ค.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักวิชาการศึกษา	-	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๑,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นายเจษฎา ทองแก้ว	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๔๔๐	-	-	๑๗,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	-	-	-	คนงาน		-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	ศพด.บ้านนาท่ามใต้											
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๕	นางนัฏฐา สิทธิชัย	ค.บ. (ครุศาสตร์บัณฑิต)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	-	๓๖๐,๙๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นางภัทราวดี เยาดัก	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๑,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศพด.บ้านนานอน											
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-		-	-	-	กรมจัดสรร
๕๘	ว่าง	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	-	๓๖๓,๑๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙	นางนันทวดี เรืองชู	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	-	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	-	๓๖๒,๖๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๖๐	น.ส.ชุติมา เต็งเฉี้ยง	บธ.บ(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๑,๔๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๖๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๒	น.ส.ทิพย์ธิยา หมาดเต๊ะ	บช.บ. (การบัญชี)	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๔-๓-๑๒-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๑๘,๗๕๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองชีล้อม ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองชีล้อม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระบบระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ที่ ๒๓๙/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์...

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชาลี เมืองนก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชาลี เมืองนก	ประธานกรรมการ	ชาลี เมืองนก	
๒	นางสาวสุวรรณี คีรีรัตน์	กรรมการ	สุวรรณี คีรีรัตน์	
๓	นางสาวรัตนา ชูทอง	กรรมการ	รัตนา ชูทอง	
๔	นายบัญชา คงแก้ว	กรรมการ	บัญชา คงแก้ว	
๕	นางเยาวลักษณ์ นาคสอิ้ง	กรรมการ	เยาวลักษณ์ นาคสอิ้ง	
๖	นางสาวทิพย์ธิยา หมาดเต๊ะ	กรรมการ	ทิพย์ธิยา หมาดเต๊ะ	
๗	นางสาวศรีหทัย ทองแก้ว	กรรมการ/เลขานุการ	ศรีหทัย ทองแก้ว	
๘	นางพัชรินทร์ สินธุ์อ่อน	ผู้ช่วยเลขานุการ	พัชรินทร์ สินธุ์อ่อน	

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมครบองค์ประชุมแล้ว นายชาลี เมืองนก ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประธานในที่ประชุมได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายชาลี เมืองนก (ประธานกรรมการ) เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เมื่อที่ประชุมพร้อม กระผมขอเปิดการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และขอเข้าระเบียบวาระการประชุมต่อไปครับ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

๓.๑ แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล)

เรียนท่านประธาน และสวัสดีผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านค่ะ ดิฉัน นางพัชรินทร์ สินธ์อ่อน ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ขอแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ที่ ๒๗๙/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึง ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจาการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่อยู่ให้ประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ
๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

๔.๑ พิจารณาวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด

นายชาลี เมืองนก (ประธานกรรมการ) - ในส่วนการพิจารณาดำเนินการวางแผนการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงที่ประชุม

เลขานุการ (หน.สป.) การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปี ที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลัง ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม

โดยที่แต่ละส่วนราชการได้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้น เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น เพื่อให้การใช้อัตรากำลังเกิดประโยชน์สูงสุด

พร้อมทั้งได้ส่งปริมาณงานมาให้ เลขานุการเรียบร้อยแล้ว และได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่างาน การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในส่วนของการพิจารณากำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่งนั้น ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นักทรัพยากรบุคคล)

ส่วนราชการที่ความประสงค์ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม ให้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ใน ๑ ปี คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมด

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐	คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖	คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐	คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กรรมการ
(ปลัด อบต.)

การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังต้องให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. จัดให้มีและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. พัฒนาและบำรุงรักษาการคมนาคมขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. จัดให้มีและส่งเสริมการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี

๒. ส่งเสริมการปลูกป่า รวมทั้งดูแลรักษาระบบนิเวศน์เพื่อรักษาธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. ส่งเสริมการสาธารณสุขและออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพอนามัย

๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการกีฬาเพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และห่างไกลยาเสพติด

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้ความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

การวิเคราะห์ความต้องการคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดที่ว่างให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ที่ประชุม **รับทราบ**

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นักทรัพยากรบุคคล)

ต่อไปนี้เป็นการสรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารและกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาดเพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะครบกำหนดและสิ้นสุดระยะเวลาในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ปริมาณงาน และปริมาณคน ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนการดำเนินการโดยใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแล โดยให้คณะทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวน กับภาระหน้าที่ ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

นายชาลี เมืองนก (ประธานกรรมการ) ตามที่เลขานุการได้แจ้งให้ทุกท่านทราบแล้วนั้นก็ขอให้หัวหน้าของแต่ละส่วนราชการแจ้งปริมาณและบุคลากรในสังกัดเพื่อให้ที่ประชุมได้รับทราบและพิจารณาต่อไป ขอเชิญครับ

กรรมการและเลขานุการ - เรียนท่านประธานและสวัสดีผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านค่ะ ในส่วนของสำนักปลัดขอชี้แจง (หน.สป.)

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด อบต.</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานทะเบียนพาณิชย์ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม งานสิทธิและสวัสดิการ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานงบประมาณ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมงานกิจการชุมชน งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยการและป้องกัน งานฟื้นฟู งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ งานสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาดและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในการบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำให้ขาดบุคลากรเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถตอบสนองความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ และพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เป็นตำแหน่งว่าง	-เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่จะกำหนดเพิ่มในโอกาสต่อไปเมื่อภาระค่าใช้จ่ายลดลง และตำแหน่งว่างได้ดำเนินขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขัน ของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัดแล้วแต่กรณี

นายชาลี เมืองนก
(ประธานกรรมการ)

- ตามที่สำนักปลัด ได้แจ้งว่าตำแหน่งที่มีอยู่ขณะนี้ ยังเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม **เห็นชอบ**

กรรมการ
(ผอ.กองคลัง)

- เรียนท่านประธานและสวัสดีผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ในส่วนของกองคลังมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง อัตรากำลังสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ที่มีอยู่มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก

นายชาลี เมืองนก
(ประธานกรรมการ)

- ตามที่กองคลัง ได้แจ้งว่าตำแหน่งที่มีอยู่ขณะนี้ ยังเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม **เห็นชอบ**

กรรมการ (ผอ.กองช่าง) - เรียนท่านประธานและสวัสดีผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ส่วนของกองช่าง กระผมในฐานะรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง ขอชี้แจง ดังนี้ ครับ

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหะนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกนและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบลสายอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง วิชาการ ตำแหน่งวิศวกร โยธา และสายทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี การสอบแข่งขันของ กสถ. - ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) ๑ อัตรา - กำหนดตำแหน่งคนงาน (ทั่วไป) ๑ อัตรา

นายชาลี เมืองนก (ประธานกรรมการ) - ตามที่กองช่าง ได้แจ้งว่าตำแหน่งที่มีอยู่ขณะนี้ ยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา และยุบเลิก พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา ที่ว่างอยู่ ๒ อัตรา ให้คงไว้แค่ ๑ อัตรา คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม **เห็นชอบ**

กรรมการ (ผอ.กองการศึกษาฯ) เรียนท่านประธานและสวัสดีผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน กองการศึกษาฯ มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ปัญหาในอนาคต
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษาโนระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา วัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯได้ แต่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มในโอกาสต่อไปเมื่อภาระค่าใช้จ่ายลดลง

นายชาลี เมืองนก (ประธานกรรมการ) - ตามที่กองการศึกษาฯ ได้แจ้งว่าตำแหน่งที่มีอยู่ขณะนี้ ยังเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม **- เห็นชอบ**

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง ๑ ยุบเลิก ๑
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาท่ามใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนานอน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร*
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่าง ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๒	๖๒	๖๒	๖๒	-๑/+๑	-	-	

นายชาลี เมืองนก
ประธานกรรมการ

สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม **เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้**

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ประเภท	จำนวน	ปีที่ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	กองช่าง	คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๒๕๗๐	เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นและ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มติที่ประชุม **เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่งเพิ่มดังนี้**

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ประเภท	จำนวน	ปีที่ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	กองช่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๒๕๗๐	เนื่องมีผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๑ อัตราและพนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) ๓ อัตราและยังคงเหลือตำแหน่งว่าง พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) ๑ อัตรา

นายชาลี เมืองนก
(ประธานกรรมการ)

๔.๒ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นักทรัพยากรบุคคล)

- เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ จะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่ง อบต. นาท่ามใต้ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายโดยแสดงรายละเอียดดังนี้

ปีงบประมาณ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
งบประมาณรายจ่าย	๔๗,๒๕๐,๐๐๐	๔๙,๖๑๒,๕๐๐	๕๒,๐๙๓,๑๒๕
คิดเป็นร้อยละ	๓๕.๓๙	๓๕.๒๕	๓๕.๑๓

นายชาลี เมืองนก
(ประธานกรรมการ)

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

นายชาลี เมืองนก
(ประธานกรรมการ)

- เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม กระผมขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

<u>ระเบียบวาระที่ ๕</u>

เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี

ปิดประชุม ๑๔.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดรายงานการประชุม
(นางพัชรินทร์ สินธุ์อ่อน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวศรีหทัย ทองแก้ว)
เลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชาลี เมืองนก)
ประธานคณะกรรมการ

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ ตง ๗๕๐๐๑/๗๔๒ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง ๙๒๑๙๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว จึงขอนำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาลี เมืองนก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

สำนักปลัด
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐-๗๕๒๐-๔๑๘๕
โทรสาร ๐-๗๕๒๐-๔๑๘๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_๐๖๙๒๐๑๑๑@dla.go.th

ร่าง
พิมพ์
ทาน
ตรวจ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (งานการเจ้าหน้าที่) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ โทร. ๐๗๕-๒๐๔๑๘๕

ที่ ตง ๗๕๐๐๑/๑๑๘๘ **วันที่** ๒๓ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้**

เรื่องเดิม

หนังสือ อบต.นาท่ามใต้ ที่ ตง ๗๕๐๐๑/๔๖๕ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อเท็จจริง

บัดนี้คณะกรรมพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้มีติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือจังหวัดตรัง ที่ ตง ๐๐๒๓.๒/ว ๖๒๓๑ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวด ๒

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้ เป็นไปอย่างถูกต้องตามแนวทางที่กำหนด จึงเห็นควรดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. จัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป และประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน

๒. รายงานให้จังหวัดทราบ และจัดส่งสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

(นางพัชรินทร์ สินธุ์อ่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

...../ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....

เพื่อโปรดพิจารณา

.....

(นางสาวศรีหทัย ทองแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นางสาวสุวรรณี คีรีรัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

- เห็นชอบ

.....

(นายชาลี เมืองนก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
เลขที่ 2315
วันที่ 15 ก.ย. 2569
เวลา 09-09น

ที่ ตง ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๓๑

ศาลากลางจังหวัดตรัง
ถนนพัทลุง ตง ๙๒๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙

จังหวัดตรัง ขอเรียนว่าคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว และขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานผลการดำเนินการตามมติดังกล่าวให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ขอแสดงความนับถือ

(นายทรงกลด สว่างวงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง

เรียน นายก อบต. นาท่ามใต้

จังหวัดตรัง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำจังหวัดตรัง ครั้งที่ 8/2569 และให้รายงานผลการดำเนินการตามมติ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ

เพื่อโปรดพิจารณา

-เพื่อโปรดทราบและดำเนินการ
แจ้งพักทราบ ๆ

15 ก.ย 69

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๗๕๒๑ ๘๒๑๑

การขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)
จังหวัดตรัง

ลำดับที่	อบต.	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี						อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี						รวมค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๔๐ %			การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดตรัง	
		กรอบเดิม	กรอบใหม่			ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด สังกัด	พ.ศ. ที่เพิ่ม/ลด	กรอบเดิม	กรอบใหม่			ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด สังกัด	พ.ศ. ที่เพิ่ม/ลด	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒							
๑	บางสัก	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	๓๓.๓๑	๓๓.๑๔	๓๒.๙๘	/	
๒	วังมะปราง	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	๓๓.๗๗	๓๔.๘๔	๓๕.๙๔	/	
๓	นาโยงใต้	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	๓๔.๕๓	๓๔.๕๕	๓๔.๕๙	/	
๔	หนองบัว	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	๓๔.๕๘	๓๔.๗๐	๓๔.๘๔	/	
๕	ช่อง	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	๓๓.๙๑	๓๓.๙๕	๓๓.๙๙	/	
๖	บ้านโพธิ์	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	๓๐.๑๔	๒๙.๙๙	๒๙.๘๔	/	
๗	นาเกลือ	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	๓๑.๐๕	๓๒.๕๐	๓๒.๒๐	/	
๘	ท่าข้าม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	๓๓.๖๕	๓๕.๓๔	๓๗.๑๓	/	
๙	บางกุ้ง	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	๓๖.๑๖	๓๖.๑๐	๓๖.๐๗	/	
๑๐	ทุ่งยาว	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	๓๑.๘๓	๓๑.๗๙	๓๑.๗๖	/	
๑๑	ปะเหลียน	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	**ปรับปรุงตำแหน่ง** ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง เป็นระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	-	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	๒๓.๒๒	๒๒.๙๔	๒๓.๑๕	/	
๑๒	เกาะลิบง	๔๔	๔๒	๔๒	๔๒	สำนักปลัด -เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ กองช่าง - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	๓๖.๔๐	๓๖.๔๒	๓๖.๔๕	/	
๑๓	วังมะปรางเหนือ	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	๓๑.๒๔	๓๒.๓๒	๓๒.๔๐	/	
๑๔	โคกสะบ้า	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	๒๙.๐๔	๒๙.๐๖	๒๙.๐๘	/	
								๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-					

ลำดับที่	อบต.	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี						อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี						รวมค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๔๐ %			การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดตรัง	
		กรอบเดิม	กรอบใหม่			ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด สังกัด	พ.ศ. ที่เพิ่ม/ลด	กรอบเดิม	กรอบใหม่			ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด สังกัด	พ.ศ. ที่เพิ่ม/ลด	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒							
๔๔	หนองปรือ	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒		๒๕๗๐	๓๒	๓๔	๓๔	๓๔	สำนักปลัด + คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)(๒ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ภารกิจ คุณวุฒิ)(๑ อัตรา) กองช่าง +พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)(๒ อัตรา) -พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ ทักษะ)(๒ อัตรา) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม +คนงาน (ทั่วไป)(๑ อัตรา)	๒๕๗๐ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐	๒๙.๗๑	๒๘.๙๕	๒๙.๓๕	/	
๔๕	ตะเสะ	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	๒๘	๒๖	๒๖	๒๖	กองช่าง -ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ คุณวุฒิ) (๑ อัตรา) -พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา (ภารกิจ ทักษะ) (๑ อัตรา)	๒๕๗๐ ๒๕๗๐	๓๓.๔๑	๓๓.๓๒	๓๓.๒๔	/	
๔๖	เกาะสุกร	๑๗	๑๘	๑๘	๑๘	สำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๓	๒๒	๒๒	๒๒	สำนักปลัด - พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (ภารกิจ) (๑อัตรา)	๒๕๗๐	๓๓.๔๐	๓๓.๒๕	๓๑.๖๔	/	
๔๗	นาท่ามใต้	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	๒๕๗๐	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	กองช่าง - พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (๑ อัตรา) + คนงาน (ทั่วไป) (๑ อัตรา)	๒๕๗๐ ๒๕๗๐	๓๕.๐๙	๓๔.๙๕	๓๔.๘๒	/	



องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามใต้
เลขที่ 69/3 ม.2 ต.นาท่ามใต้ อ.เมืองตรัง จ.ตรัง 92190
โทรศัพท์ : 075-204185 โทรสาร : 075-204185
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@natamtai.go.th
https://www.natamtai.go.th