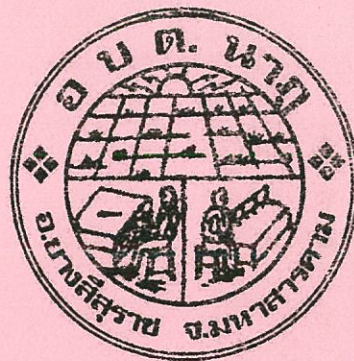


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอวังสราญ จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู.....	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๑๔
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู.....	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู.....	๓๖

ภาคผนวก

๑๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๖. เอกสารหมายเลข ๑ - ๖

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับปัจจุบัน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาภูจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญและปริมาณงานที่เปลี่ยนไป เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อส่วนราชการและชื่อฝ่ายใหม่ และให้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้นใหม่ให้ถูกต้องตามประกาศโครงสร้างใหม่ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒) คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓) จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาภูมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ให้เหมาะสม

๒.๕ การบริหารส่วนตำบลนาภู สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

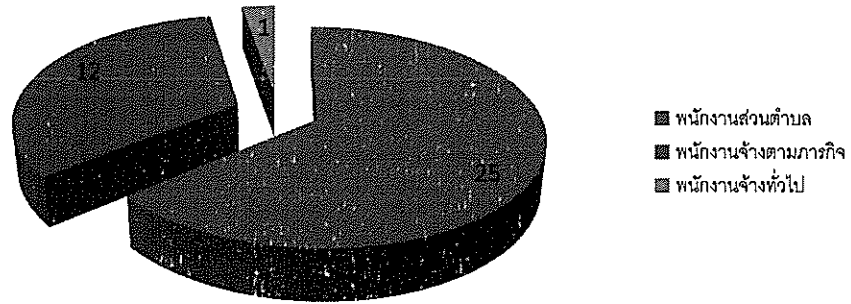
๓. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้อง กำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

แผนภูมิแสดงอัตรากำลังสัดส่วนบุคลากรในสังกัด อบต.นาฏ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานอื่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระคำค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 \times ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

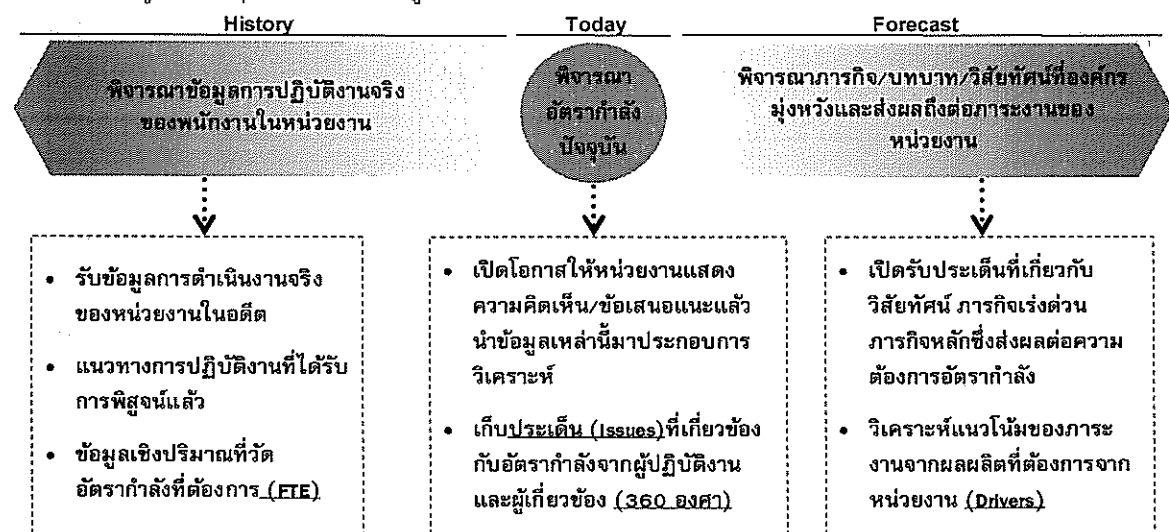
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

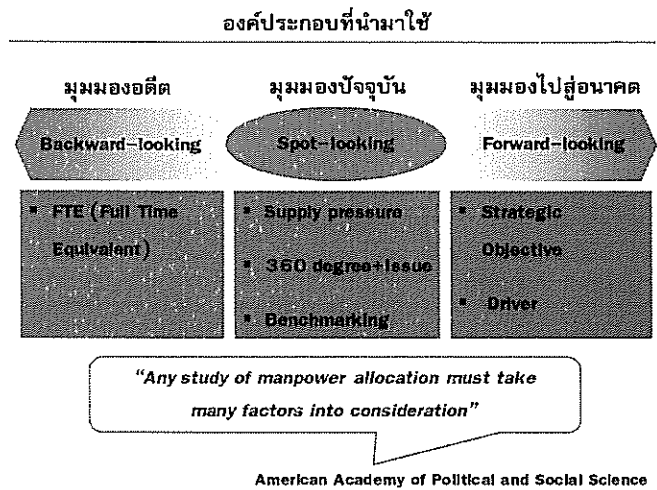
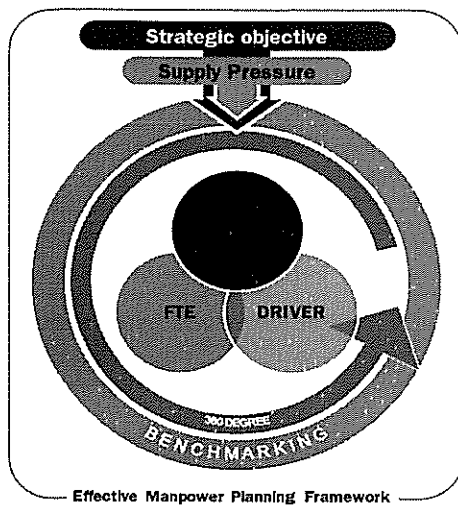
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบन्नนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับ

บัญชีบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (การตรวจประเมิน LPA)

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

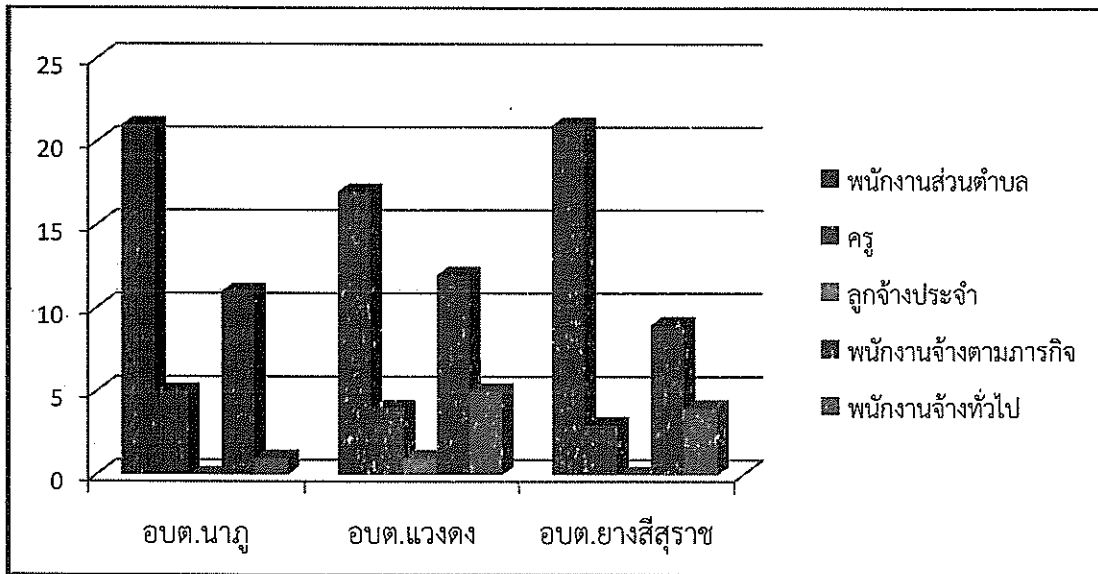
▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาฏ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาฏ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตอง และองค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุราช ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่ใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตอง และ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุราช ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ จะได้ดำเนินการสรรหาต่อไปและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

- ๒.๔ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
 - ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
 - ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
 - ๖.๒ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๕))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

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

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายมอบอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ต้องดำเนินการ และอาจดำเนินการ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภูได้ เนื่องจากสภาพปัญหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ชุมชนก่อให้เกิดขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามความเจริญเติบโตของชุมชน ทั้งนี้จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประชาชนในชุมชนได้แสดงความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาแก้ไขและเห็นว่าแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาภูได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบลท้องถิ่น ๕ ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ภายใต้ วิสัยทัศน์ที่ว่า “ตำบลนาอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง การคมนาคมสะดวก” สามารถที่จะแก้ไขปัญหได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของชุมชนและเป็นไปตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของทางราชการ โดยเฉพาะ

๑. สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ ๑๐ ที่วางกรอบไว้

๑. พัฒนาคุณภาพคน การคุ้มครองทางสังคม
๒. ปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน
๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดระบบบริหารเศรษฐกิจส่วนรวม
๕. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
๖. พัฒนาความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๗. ธรรมภิบาล

๒. สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ที่วางกรอบไว้

๑. ให้ปากท้องพร้อมปลอดภัย
๒. ให้ก้าวไกลทางการเมือง
๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและส่งเสริมประชาคม

๓. สอดคล้องกับนโยบายกรมการปกครองที่วางกรอบไว้

๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
๒. ส่งเสริมสังคมประชาธิปไตย
๓. ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก้าวหน้า
๔. การพัฒนาแบบแผนวิถีชีวิต/และระบบประชาธิปไตย
๕. อำนวยความเป็นธรรมและเป็นที่ยิ่งของประชาชน

**๔. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการเสริมสร้าง
ธรรมาภิบาล**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริต
ธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในรูปแบบต่าง ๆ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล

**๕. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัดมหาสารคามที่วางกรอบไว้
วิสัยทัศน์จังหวัดมหาสารคาม**

จังหวัดมหาสารคามเป็นฐานการผลิตและแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร เพื่อสร้างความมั่นคง
ให้แก่อุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทนของประเทศ ประชาชนอยู่ดีมีสุขในสังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์จังหวัดมหาสารคาม

- ๑. ปรับโครงสร้างการผลิตให้เอื้อต่อการผลิตและการแปรรูปเกษตรอาหารและเกษตรพลังงาน
ทดแทน
- ๒. ส่งเสริมอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อมและคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล
- ๓. ยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๔. สร้างสังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์

๖. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กำหนดไว้

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งและชุมชน
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม

- ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงาน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิภคณาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (ระดับองค์กร)

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของตำบลนาภูดังกล่าว องค์การบริหารส่วนนาภู มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อส่วนราชการและชื่อฝ่ายใหม่โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโปศ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโปศ	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ได้วิเคราะห์ที่กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ที่ตำแหน่งกรออกข้อมูลใน
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด (๑๑)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่าง
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองคลัง (๐๔)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๖	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๕	วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๓๖	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๒	-	-	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	


ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขวงสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม



ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ จะได้รับใน 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ	กลาง	42-3-00-1101-001	1	1	495,000	168,000	1	1	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(41,250)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายสถาปนิก พะโยโก	ต้น	42-3-00-1101-002	1	1	435,720	42,000	1	1	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นางสาวศิริรัตน์ ชนะพันธ์	ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	409,320	42,000	1	1	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
4	นักจัดการงานทั่วไป นายสมเทพ ทบหลง	ชำนาญการ	42-3-01-3101-001	1	1	382,560	-	1	1	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
5	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวภาณุณา สุวรรณวิจิตร	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	1	1	435,720	-	1	1	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายเฉลิมชัย คำประภา	ปฏิบัติการ	42-3-01-3103-001	1	1	245,280	-	1	1	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)
7	นักวิชาการ นายปวิวัฒน์ เป็กถิติ	ปฏิบัติการ	42-3-01-3803-001	1	1	185,040	-	1	1	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
8	นักพัฒนาชุมชน นางสาวกัญญาณัฐ แสนสนา	ชำนาญการ	42-3-01-3801-001	1	1	442,320	-	1	1	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	(36,860)
9	นักวิชาการศึกษา นางสาวรัชนี บัณฑิต	ปฏิบัติการ	42-3-01-3803-001	1	1	233,760	-	1	1	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	(19,480)
10	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวณิชา วจจักร	ปฏิบัติการ	42-3-01-3601-001	1	1	180,720	-	1	1	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
11	เจ้าพนักงานธุรการ นางจันทิพย์ บุพผานะต๊ะนัง	ชำนาญงาน	42-3-01-4101-001	1	1	313,440	-	1	1	-	10,920	11,160	11,040	324,360	333,520	346,560	(26,120)
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พันจ่าอากาศเอกดวงตรงค์ แผงสร้อยน้อย	ปฏิบัติการ	42-3-01-4805-001	1	1	268,800	-	1	1	-	8,880	9,120	8,880	277,680	286,800	295,680	(22,400)


ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ภายในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569		2567	2568	2569	2567	2568		2569
13	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			1	-	-	-	1	1	1								
14	ครู ว่าง	คศ.1	42-3-01-6600-511	1	1	342,720	-	1	1	1	-							
15	ครู นางกนกวรรณ ศรีโนนม่วง	คศ.1	42-3-01-6600-512	1	1	351,720	-	1	1	1	-							
16	ครู นางดวงจิตต์ ศรีโนนสูง	คศ.1	42-3-01-6600-513	1	1	349,080	-	1	1	1	-							
17	ครู นางอรพิน จีบสอน	คศ.2	42-3-01-6600-514	1	1	353,280	-	1	1	1	-							
18	พนักงานช่างเทคนิค ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวกัญฉิมพร บุทองจันทร์	-		1	1	207,840	-	1	1	1	-	8,400	9,000	9,000	216,240	225,000	234,000	(17,320)
19	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร นางสาวจิตติยา ธรรมกะโร	-		1	1	256,920	-	1	1	1	-	10,320	10,800	11,160	267,240	278,040	289,200	(21,410)
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางเพ็ญศรี ยิ่งจันทร์อินทร์	-		1	1	159,360	-	1	1	1	-	6,480	6,720	6,960	165,840	172,560	179,520	(13,280)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพรพิภรณ ชัดโสด	-		1	1	160,200	-	1	1	1	-	6,480	6,720	6,960	166,680	173,400	180,360	(13,350)
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นางสาวรัชชีย์ พันวิเศษ	-		1	1	161,880	-	1	1	1	-	6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280	(13,490)
23	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวจันทร์รัตน์ หามลา	-		1	1	60,840	-	1	1	1	-	6,960	7,320	7,560	67,800	75,120	82,680	ข้อยกเว้นกฎ 9,000 งบท้องถิ่นจ่าย
24	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ว่าง	-		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(11,500) งบท้องถิ่นจ่าย
25	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ ว่าง	-		1	-	108,000	-	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)


ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะคงใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	กองคลัง (04)																					
26	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42-3-04-2102-001	1	-	393,600	42,000		1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง	
	ว่าง																					
27	ฝ่ายการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42-3-04-2102-002	1	-	393,600	18,000		1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง	
	ว่าง																					
28	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวชลิตา นนัสโสสง	ชำนาญการ	42-3-04-3203-001	1	1	416,160	-		1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,080	429,240	442,320	455,520	(34,680)	
29	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวบุษพร สุขสบาย	ปฏิบัติงาน	42-3-04-4203-001	1	1	189,600	-		1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	(15,800)	
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-04-4201-001	1	-	297,900	-		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง	
	พนักงานช่างตามภารกิจ																					
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางไพโรจน์ วันภักดี	-		1	1	176,760	-		1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	183,840	191,280	198,960	(14,730)	
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวนิดา ไชยสุวรรณ	-		1	1	160,920	-		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	(13,410)	
33	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวอุษิตพร นามฤทธิ์	-		1	1	207,840	-		1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,000	216,240	225,000	234,000	(17,320)	
	กองช่าง (05)																					
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42-3-05-2103-001	1	-	393,600	42,000		1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง	
	ว่าง																					
35	วิศวกรโยธา ว่าง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	42-3-05-3701-001	1	-	-	-		1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง	
36	นายช่างโยธา ทำวิทยุตรีนิพนธ์ เพชรสุก	ชำนาญงาน	42-3-05-4701-001	1	1	249,360	-		1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	ตำแหน่ง/	จำนวน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	
37	ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เงินเดือนครู	ตำแหน่ง	1	1	297,900		1	1	1	1	1	1	1	1	1	317,340	327,060	ว่าง
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		1	1	151,080		1	1	1							163,560	170,160	(12,590)
39	นายสายัณห์ เข้มจำ	-		1	1	171,720		1	1	1							185,880	193,320	(14,310)
40	พนักงานจ้างทั่วไป	-		1	1														
41	คนงาน	-		1	1												108,000	108,000	ว่าง
42	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติกร	ตำแหน่ง	1	1	185,040		1	1	1							203,280	210,840	(15,420)
(5)	นายประทีป ปราถามัง	-		42	42	10,362,600		42	42	42							10,553,040	10,897,860	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 1.5%																1,582,956	1,634,679	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																12,135,996	12,532,539	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																26.27	25.83	
(9)	กรณีหักเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้พลัดพราก และบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับบริหารจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																39.44	37.88	

ผู้จัดทำ  ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

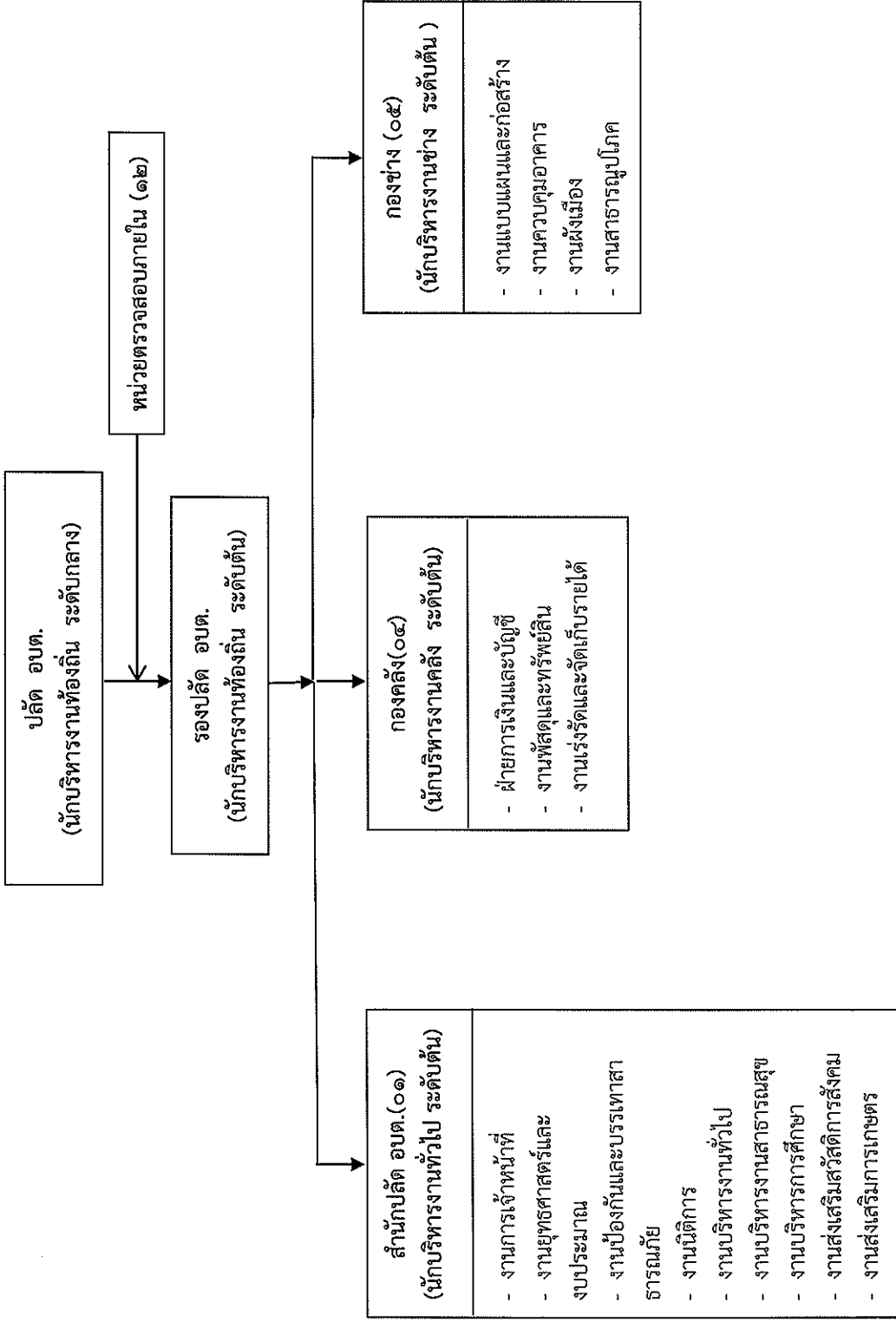
ตรวจสอบถูกต้อง  (นางสาวกัญญา สุวรรณวิจิตร) (นางสาววลิตา นมัสโรตง) ตรวจสอบถูกต้อง  (นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

ผู้อำนวยการบุคลากรชำนาญการ  (นายพิรพล คงแสง) นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลนาภู

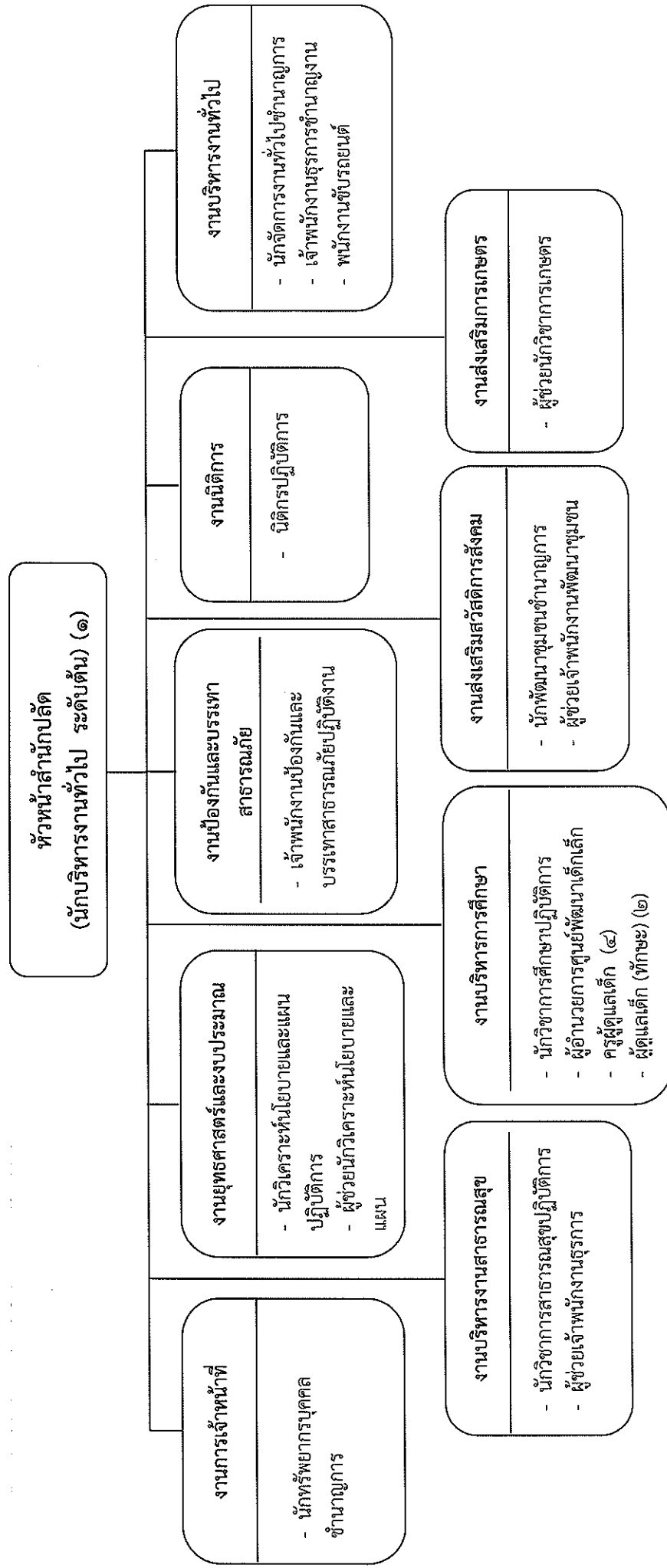
ผู้อำนวยการกองคลัง  (นายพิรพล คงแสง) นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลนาภู

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ประมงสามัญ

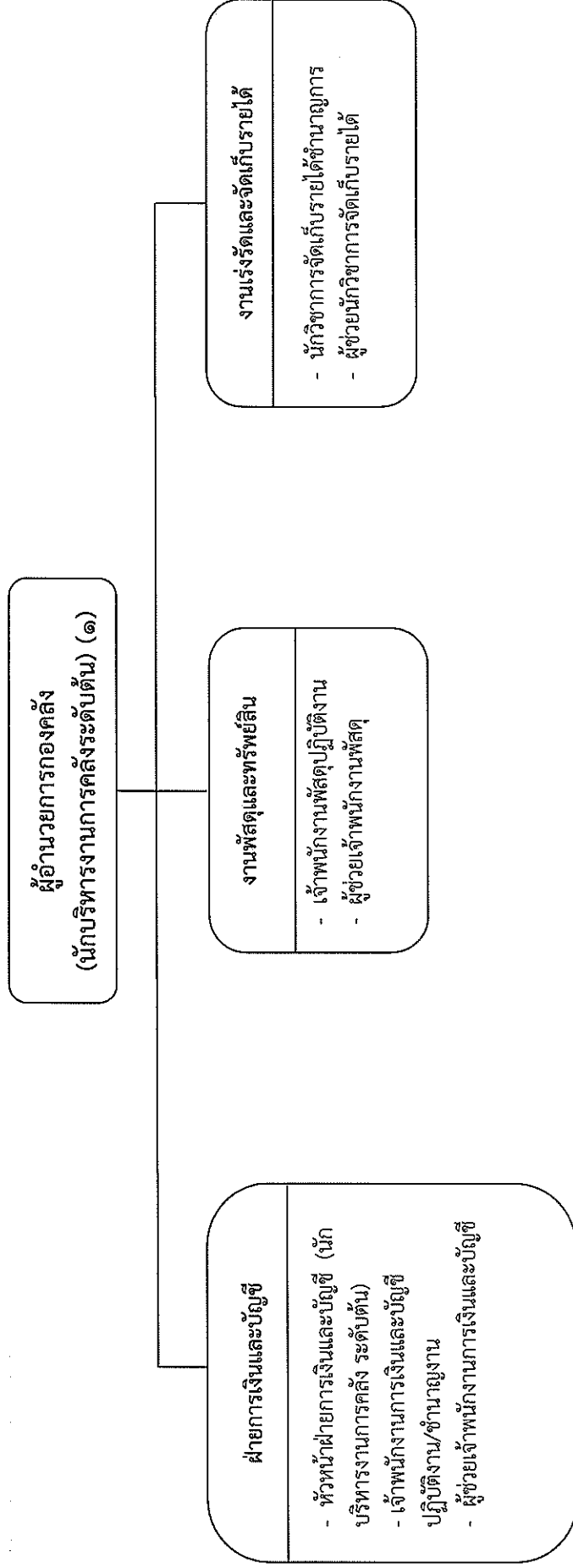


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู



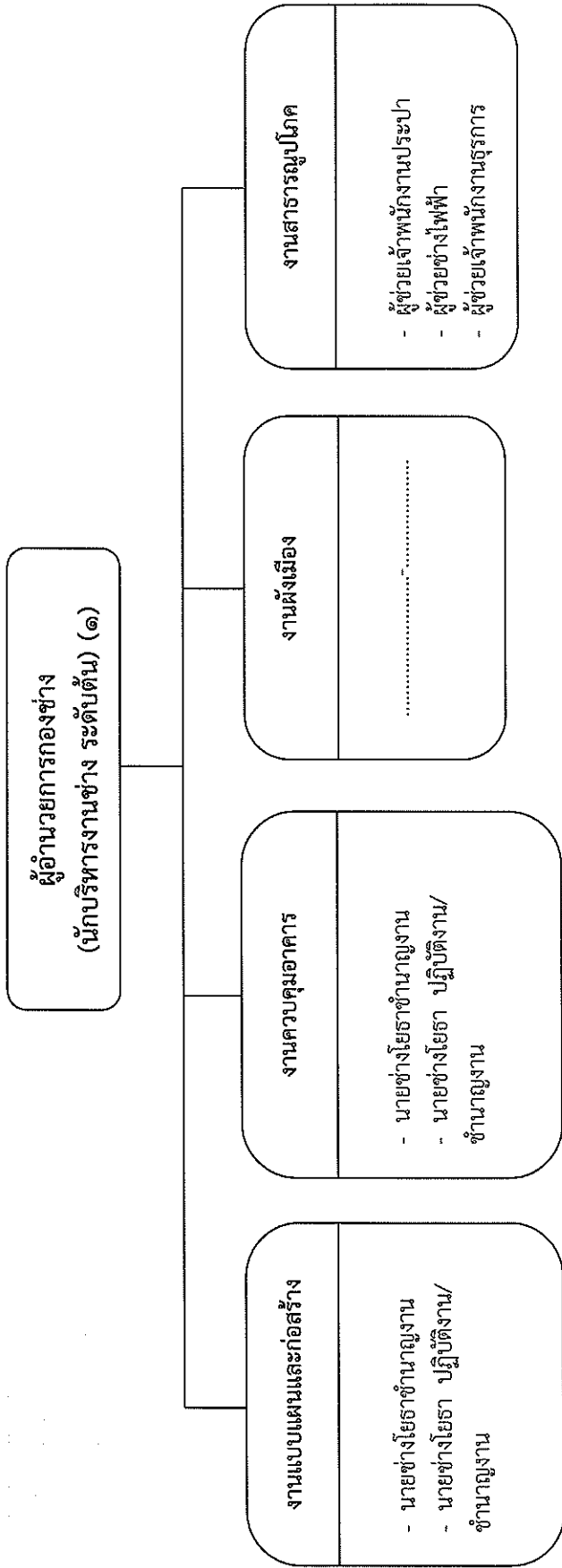
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ขพ.	ปค./ขก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๔	๒	๗	๐	๒	๗	๑	๒๔
มีครอง	๐	๐	๑	๓	๑	๖	๐	๒	๗	๐	๒๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑	๓

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (๐๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๐	๘
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๓	๐	๖
มีคกรอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๐	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๒

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ประมาทสามัญ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง					เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	บริหารท้องถิ่น	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๔๙๕,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๖๖๓๗,๐๐๐	
๒	นายสถาปนิก พะโยโค	ปริญญาโท รป.ม.	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๒	บริหารท้องถิ่น	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	๔๓๕,๗๒๐	๘๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๗๒๐	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑) นางสาววิราณี ชนะพันธ์	ปริญญาโท (รป.ม.)	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๑๑	อำนาจการ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑) นักบริหารงานทั่วไป	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐	
๔	นายสมภพ ทบหลง	ปริญญาโท (ร.ม.)	นักจัดการงานทั่วไป	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	ท้องถิ่นระดับต้น	นักจัดการงานทั่วไป	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๕	นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	ปริญญาโท รป.ม.	นักทรัพยากรบุคคล	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	ชำนาญการ	นักทรัพยากรบุคคล	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐	
๖	นายเฉลิมชัย คำประปา	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	ปฏิบัติการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๘๕,๒๘๐	-	-	๒๘๕,๒๘๐	
๗	นายวิวัฒน์ เป็กาคี	ปริญญาตรี	นิติกร	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	นิติกร	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	ปฏิบัติการ	นิติกร	๓๘๕,๐๕๐	-	-	๓๘๕,๐๕๐	
๘	นางสาวพิชามณูษ์ แสนเสนา	ปริญญาโท (ร.ม.)	นักพัฒนาชุมชน	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	ชำนาญการ	นักพัฒนาชุมชน	๔๔๒,๓๒๐	-	-	๔๔๒,๓๒๐	
๙	นางสาวรัชชี่ บัพสุข	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	ปฏิบัติการ	นักวิชาการศึกษา	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐	
๑๐	นางสาวณมล วงจักร	ปริญญาตรี	นักวิชาการสาธารณสุข	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๑๑	ปฏิบัติการ	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๘๐,๗๒๐	-	-	๓๘๐,๗๒๐	
๑๑	นางจรัลลีย์ บุณณะมตะมั่ง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๑๑	ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓๓,๔๔๐	-	-	๓๓๓,๔๔๐	
๑๒	พ.อ.จตุรงค์ เพงศรีชัยน้อย	ปวส.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๒-๓-๐๑-๔๕๐๑๑-๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๒-๓-๐๑-๔๕๐๑๑-๐๑๑	ปฏิบัติงาน	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๖๘,๘๐๐	-	-	๒๖๘,๘๐๐	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑๓	-	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จ.ขอนแก่น			
๑๔	ว่าง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๒-๓-๑๘-๖๖๐๐-๕๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๒-๓-๑๘-๖๖๐๐-๕๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๕๒,๗๒๐	-	๓๕๒,๗๒๐
๑๕	นางนภวรรณ ศรีโนมม่วง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๒-๓-๑๘-๖๖๐๐-๕๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๒-๓-๑๘-๖๖๐๐-๕๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๕๑,๗๒๐	-	๓๕๑,๗๒๐
๑๖	นางดวงจิตต์ ศรีโนมสูง	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๕๒-๓-๑๘-๖๖๐๐-๕๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๒-๓-๑๘-๖๖๐๐-๕๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๔๙,๐๘๐	-	๓๔๙,๐๘๐
๑๗	นางอรพิน จีบส้อม	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๕๒-๓-๑๘-๖๖๐๐-๕๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๕๒-๓-๑๘-๖๖๐๐-๕๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๓๕๓,๒๘๐	-	๓๕๓,๒๘๐
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๙	นางสาวศุภิมพร บุทองจันทร์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและแผน	คุณวุฒิ	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและแผน	คุณวุฒิ	๒๐๗,๘๕๐	-	๒๐๗,๘๕๐
๑๙	นางสาวนิตยา ธรรมะโร	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้อำนวยการเกษตร	คุณวุฒิ	-	ผู้อำนวยการเกษตร	คุณวุฒิ	๒๕๖,๙๒๐	-	๒๕๖,๙๒๐
๒๐	นางเพ็ญศรี ยี่งจันทร์อินทร์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๕๙,๓๖๐	-	๑๕๙,๓๖๐
๒๑	นางสาวจันทร์รัตน์ ทามาลา	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๗๓,๖๔๐	-	๑๗๓,๖๔๐
๒๒	ว่าง	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๔๙,๖๔๐	-	๑๔๙,๖๔๐
๒๓	นางสาวพิพรรณ ชัดไธสง	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๖๐,๒๐๐	-	๑๖๐,๒๐๐
๒๔	นางสาวรัชมีย์ พันวิเศษ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑๖๑,๘๘๐	-	๑๖๑,๘๘๐
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป				
	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘	นายศำณท์ เข็มขำ	ปวส. (ซ่อมบำรุง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑๕๑,๐๔๐	-	-	๑๕๑,๐๔๐
๓๙	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	คุณวุฒิ	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวจิรภา สายโรตง	ปริญญาตรี (บร.ป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๔๓	นายประทีน ปุราณัง	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๕๐	-	-	๑๘๕,๐๕๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยกำหนดให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ตามความจำเป็น และความเหมาะสม โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑๑.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) ส่งเสริมให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

(๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๑.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติงาน

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

(๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑

หลักสูตร

(๖) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

(๗) จัดให้มีประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑.๑.๓ การพัฒนาลูกจ้าง

(๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑.๑.๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงสายงาน

(๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน และวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดให้มีการทดสอบการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล

(๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นระยะเพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือ ยึดในความถูกต้องดีงาม ชอบธรรม เสียสละ อดทน ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อน ตามอิทธิพลใด ๆ

๒. ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา มีหลักธรรมแยกเรื่องส่วนตัว ออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน ต่อองค์กรและต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

๓. โปร่งใส ตรวจสอบได้ คือปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การให้มีความโปร่งใส มีกลไกให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย

๔. ไม่เลือกปฏิบัติ คือ การบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชังในการให้บริการ ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งงานใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู โทร ๐๔๓๙๙๒๖๔๕
ที่ มค ๗๕๘๐๑/..... วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น แต่ยังไม่ได้มีการกำหนด ตำแหน่งงานของพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และภาระงานตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มให้ถูกต้องตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการ ๘ ส่วน และกำหนดตำแหน่งพนักงานให้สอดคล้องตามโครงสร้างที่ประกาศกำหนด ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอเสนอตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ซึ่งหากเห็นชอบได้โปรดพิจารณาลงนามตามร่างคำสั่ง อบต.นาภู ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.นาภู

ลงชื่อ.....

(นางสาวศิริณี ชนะพันธ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

- ข้อเสนอของรองปลัด อบต.นาภู

.....
.....

ลงชื่อ.....
(นายสถาปนิก พะโยโค)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

- ข้อเสนอของปลัด อบต.นาภู

.....
.....

ลงชื่อ.....
(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

- คำสั่ง/ข้อพิจารณาของนายก อบต.นาภู

() เห็นชอบตามเสนอ

() ไม่เห็นชอบ.....

ลงชื่อ.....

(นายพีรพล คงแสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ที่ ๖๘๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการ ๘ ส่วน และกำหนดตำแหน่งพนักงานให้สอดคล้องตามโครงสร้างที่ประกาศกำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามแนวทางของประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำรงหน้า ให้อำนาจศึกษาภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำรงหน้า ที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็น แต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๔.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบ แล้วให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ชำรงหน้า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ลงชื่อ.....

(นายพีรพล คงแสง)






นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายชื่อผู้ร่วมคณะกรรมการกั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ	ประธานกรรมการ		
๒	นายสถาปนิก พะโยโค	กรรมการ		
๓	นางสาวชลิตา นมัสไธสง	กรรมการ		
๔	นางสาวศิริราณี ชนะพันธ์	กรรมการ/เลขานุการ		
๕	นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม -ไม่มี

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

.....

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายพีรพล คงแสง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ	ประธานกรรมการ
๒. นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ	ปลัด อบต.นาฏ	กรรมการ
๓. นายสถาปนิก พะโยโค	รองปลัด อบต.นาฏ	กรรมการ
๓. นางสาวชลิตา นมัสโสสง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวศิริราณี ชนะพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๕. นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุม นายพีรพล คงแสง ประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ที่ ๖๘๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งมีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามแนวทางของประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามต่อไป

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
นายพีรพล คงแสง ประธานฯ เนื่องจากในปัจจุบันอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานขององค์กร ประกอบกับมีการประกาศปรับโครงสร้างใหม่ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญ ต้องมีพนักงานส่วนตำบลในสำนัก/กอง ประกอบไปด้วยข้าราชการต้ออัตราและต้องมี ประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา จึงเห็นสมควรที่จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน ดังนั้น จึงได้เชิญคณะกรรมการฯ ร่วมประชุมเพื่อจัดปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู จึงขอให้แต่ละส่วนราชการที่ระบออยากจะทำหนดตำแหน่งงานเพิ่มเสนอเหตุผลและความจำเป็นในการขอเพิ่มตำแหน่งในกองโดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยครับ

หัวหน้าสำนักปลัด - ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดเพิ่ม เนื่องจากอัตรากำลังคนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสำนักปลัดเพียงพอต่อปริมาณงานในปัจจุบัน

ผู้อำนวยการกองช่าง - ในส่วนของกองคลังเสนอขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานโครงสร้างส่วนราชการและรองรับภาระงานที่เกิดขึ้นที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะ และขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เพื่อมารับผิดชอบงานทั่วไปและดูแลในเรื่องระบบประปาหมู่บ้านที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภูรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับกับปริมาณงานในปัจจุบัน

ปลัด อบต.นาภู - เห็นด้วยกับการกำหนดตำแหน่งงานนี้เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับกับปริมาณงานในกองช่างครับ

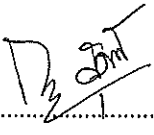
ประธานฯ - มีท่านใดมีข้อคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ ถ้าไม่มีกระผมขอมติที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่าง เลยครับ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายพีรพล คงแสง ประธานกรรมการ คณะกรรมการฯ มีเรื่องที่จะแจ้งเพิ่มเติม หรือมีข้อเสนอในระเบียบวาระนี้หรือไม่.... ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวศิริณี ชนะพันธ์)
ตำแหน่ง กรรมการ / เลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายพีรพล คงแสง)
ตำแหน่ง ประธานกรรมการฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุม ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ.....

(นายพีรพล คงแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

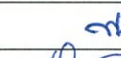
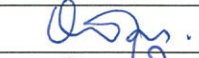


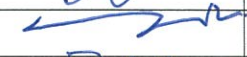

รายชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑

การประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพีรพล คงแสง	ประธานกรรมการ		
๒	นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ	กรรมการ		
๓	นายสถาปนิก พะโยโค	กรรมการ		
๔	นางสาวชลิตา นมัสไธสง	กรรมการ		
๕	นางสาวศิราณี ชนะพันธ์	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	ผู้ช่วยเลขานุการ		





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

ที่ มค ๗๕๘๐๑/พิเศษ

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อใช้เป็นกรอบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ และได้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามให้ความเห็นชอบไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือที่ มค ๐๐๒๓.๒ / ว ๕๑๐ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ได้แจ้งมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ แล้วนั้น

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

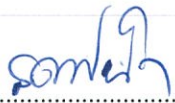
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ).....


(นางสาวศิริณี ชนะพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด


ความเห็นรองปลัด อบต.....
.....

ลงชื่อ..... .....
(นายสถาปนิก พะโยโค)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ความเห็นปลัด อบต.....
.....

ลงชื่อ..... .....
(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ความเห็นนายก อบต.
.....

ลงชื่อ..... .....
(นายพิรพล คงแสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู



ที่ มค ๗๕๘๐๑/๒๗๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
อำเภอวังน้อย จังหวัดมหาสารคาม
๔๕๒๑๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒ ชุด
๓. สำเนากาละค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ ๙ จำนวน ๒ ชุด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาภูได้ขอรับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม
พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ไปแล้วนั้น

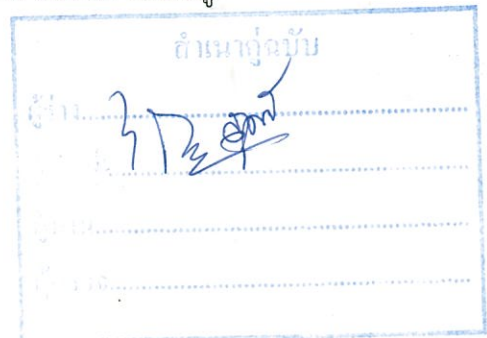
บัดนี้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม
๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑) แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาภูแล้ว จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้
เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพีรพล คงแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู



สำนักปลัด
โทร/โทรสาร. ๐-๔๓๙๙-๒๖๔๕

๗ พ.ย. ๖๖

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๕๑๐



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม
ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม
ถนนเสียงเมืองมหาสารคาม-ร้อยเอ็ด
มค ๔๔๐๐๐

๑) พุทธศักราช ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติการประชุมฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามดังกล่าว ได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม www.mklocal.go.th

ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ พนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ ดำเนินการตามมติดังกล่าว สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นให้นำสำเนาคำสั่งการโอนและทะเบียนประวัติ พนักงานส่วนตำบล ฉบับที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ไปติดต่อกับ กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียน ประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน และให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลรายงานผลและรับรองการบันทึกข้อมูลเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติลงในระบบศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันภายในสัปดาห์แรกของเดือน

อนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบมอบให้เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม แจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิดาภา พรธวานนท์)

ท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม

เลขานุการ ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๗๗ ๗๐๒๗

๕.๑๑ ขอความอนุเคราะห์ทบทุนการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง
บริหาร (ปลัด อบต.)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้แจ้งผลการพิจารณาทบทุนการโอน (ย้าย)
พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบริหาร ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๙๕๕ ลงวันที่ ๗ กันยายน
๒๕๖๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมืองมหาสารคาม ทราบ พร้อมทั้ง ให้แจ้งนายอำเภอ
เมืองมหาสารคามทราบ เพื่อพิจารณาดำเนินการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง
ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทางหนึ่งด้วย

๕.๑๒ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๑๑ แห่ง รวม ๑,๒๒๔ ราย ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งตรวจสอบว่า
มีพนักงานจ้างตามภารกิจที่จะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในห้วงระยะเวลาที่ขอต่อสัญญาจ้างหรือไม่ หากมีให้
ต่อสัญญาจ้างได้ไม่เกินวันที่อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

สำหรับกรณีการขอต่อสัญญาจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง
ที่ประชุมตั้งข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการพิจารณาตามหลักเกณฑ์หรือหนังสือ
สั่งการที่เกี่ยวข้อง และได้ให้ความเป็นธรรมกับพนักงานจ้างอย่างเสมอภาคกันหรือไม่ ซึ่งอาจจะเป็นมูลเหตุแห่ง
การนำไปสู่ปัญหาการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นจึงให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการในเรื่อง
ดังกล่าวด้วยความรอบคอบและให้ความเป็นธรรมกับพนักงานจ้างทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ดังนี้

อำเภออย่างสี่สุราช

1. อบต.แวงคง 11 ราย
2. อบต.นาฏ 11 ราย
3. อบต.ยางสี่สุราช 9 ราย
4. อบต.หนองบัวสันต 13 ราย (ต่อ 2 ปี)
5. อบต.บ้านกู่ 4 ราย
6. อบต.คงเมือง 6 ราย

*** รวม 54 ราย

๑๖	นายอนวัติ โคช่วย ผู้ช่วยนายช่างโยธา คุณวุฒิ ปวส. (ช่างก่อสร้าง) อายุ ๔๕ ปี ค่าตอบแทน ๑๔,๕๑๐ บาท กองช่าง อบต. ยางสีสุราช อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๘๘.๘๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๑.๘๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๔.๕๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๓.๓๐ = ดีมาก เฉลี่ย ๒ ปี ๙๒.๑๐ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๓๒.๙๔	อบต.มีแผนงานสาธารณสุขปก งานก่อสร้าง งานโครงสร้าง พื้นฐาน ฯลฯจำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๑๗	นางโสภกา สังเสวี ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก คุณวุฒิ ปริญญาตรี (ศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย) อายุ ๕๕ ปี ค่าตอบแทน ๑๒,๖๕๐ บาท กองการศึกษา อบต. ยางสีสุราช อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๑.๒๕ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๑.๖๕ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๓.๑๕ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๑.๙๐ = ดีมาก เฉลี่ย ๒ ปี ๙๑.๙๙ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๓๒.๙๔	อบต. มีแผนงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานการจัดการศึกษาระดับ ก่อนวัยเรียน งานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ฯลฯ จำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๑๘	นางเพลินพิศ แก้วแกมเกษ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก คุณวุฒิ ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร บัณฑิต การศึกษาปฐมวัย) อายุ ๔๓ ปี ค่าตอบแทน ๑๔,๓๙๐ บาท กองการศึกษา อบต. ยางสีสุราช อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๔.๒๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๓ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๕.๗๐ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๐.๙๐ = ดีมาก เฉลี่ย ๒ ปี ๙๓.๔๐ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๓๒.๙๔	อบต. มีแผนงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานการจัดการศึกษาระดับ ก่อนวัยเรียน งานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ฯลฯ จำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๑๙	นางสาวประกาภัง สกุล แขนงแก้ว ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) คุณวุฒิ ปริญญาตรี ครุศาสตร บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) อายุ ๓๑ ปี ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท กองการศึกษา อบต. ยางสีสุราช อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๘๕.๓๐ = ดีมาก เฉลี่ย ๑ ปี ๘๕.๓๐ = ดีมาก เริ่มปฏิบัติงาน ๓ ส.ค. ๒๕๖๖	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๓๒.๙๔	อบต. มีแผนงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานการจัดการศึกษาระดับ ก่อนวัยเรียน งานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ฯลฯ จำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๒๐	นางสาวรัชนิยา พันวิเศษ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน คุณวุฒิ ปวส. อายุ ๔๔ ปี ค่าตอบแทน ๑๓,๔๙๐ บาท สำนักปลัด อบต. นาฏ อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๔ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๓ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๖ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๖ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๕ = ดีเด่น	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๒๖.๗๗	อบต.มีแผนงานสังคม สงเคราะห์ ที่ต้องดูแล รับผิดชอบงานเกี่ยวกับ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วย เอดส์ และกลุ่มเยาวชนภายใน ตำบล ฯลฯจำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๒๑	นางสาวนิตยา ธรรมกะโร ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร คุณวุฒิปริญญาตรี อายุ ๓๔ ปี ค่าตอบแทน ๒๑,๔๑๐ บาท สำนักปลัด อบต.นาฏ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๔ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๘๙ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๕ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๖ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๔ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๒๖.๗๗	อบต.มีแผนงานการเกษตร ที่ ต้องดูแลงานอนุรักษ์แหล่งน้ำ และป่าไม้ และส่งเสริมการทำ เกษตรในกลุ่มชุมชน ฯลฯ จำเป็นต้องต่อสัญญาจ้าง ตำแหน่งนี้	เห็นชอบ

๒๒	<p>นางสาวสุติพร นามฤทธิ์ ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ คุณวุฒิ ปริญญาตรี อายุ ๓๙ ปี ค่าตอบแทน ๑๗,๓๒๐ บาท กองคลัง อบต. นาฎ อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๑ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๕ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๖ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๖ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๕ = ดีเด่น</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	<p>๒๖.๗๗</p>	<p>อบต.มีแผนงานบริหารงานคลัง ที่ ต้องดูแลรับผิดชอบงานเกี่ยวกับ จัดเก็บรายได้ของ อบต.นาฎ จำเป็นต้องต่อสัญญาจ้างตำแหน่ง นี้</p>	<p>เห็นชอบ</p>
๒๓	<p>นางสาวปณิศา ไชยสุวรรณ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ คุณวุฒิปริญญาตรี อายุ ๓๖ ปี ค่าตอบแทน ๑๓,๔๑๐ บาท กองคลัง อบต.นาฎ อ.ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๖ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๖ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๖ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๕ = ดีเด่น</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	<p>๒๖.๗๗</p>	<p>อบต.มีแผนงานบริหารงานคลัง ที่ต้องปฏิบัติงานด้านพัสดุของ อบต.นาฎ จำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้</p>	<p>เห็นชอบ</p>
๒๔	<p>นางไพรวลัย วันภักดี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี คุณวุฒิ ปวส. อายุ ๕๙ ปี ค่าตอบแทน ๑๔,๗๓๐ บาท กองคลัง อบต.นาฎ อ.ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๑ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๕ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๖ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๖ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๕ = ดีเด่น</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>๒๖.๗๗</p>	<p>อบต.มีแผนงานบริหารงานคลัง ที่ต้องปฏิบัติงานด้านการ เบิกจ่าย ตรวจสอบความถูก ต้องของฎีกาเบิกจ่ายเงินต่างๆ ฯลฯ จำเป็นต้องต่อสัญญาจ้าง ตำแหน่งนี้</p>	<p>เห็นชอบ</p>
๒๕	<p>นางสาวจิรภา สายใสธง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ ปริญญาตรี อายุ ๓๑ ปี ค่าตอบแทน ๑๔,๓๑๐ บาท กองช่าง อบต.นาฎ อ.ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๑.๐๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๒.๐๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๗.๐๐ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๕.๐๐ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๔ = ดีมาก</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	<p>๒๖.๗๗</p>	<p>อบต.มีแผนงานเคหะและ ชุมชนที่ต้องรับผิดชอบงานสาร บรรณ รับส่งหนังสือรายงาน ต่าง ๆ ฯลฯ จำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้</p>	<p>เห็นชอบ</p>
๒๖	<p>นายสายัณห์ เข็มขำ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า คุณวุฒิ ปริญญาตรี อายุ ๓๒ ปี ค่าตอบแทน ๑๒,๕๙๐ บาท กองช่าง อบต. นาฎ อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๘๗.๐๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๘๗.๐๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๕ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๕ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๑ = ดีมาก</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	<p>๒๖.๗๗</p>	<p>อบต.มีแผนงานเคหะและ ชุมชน ที่ต้องดูแลรับผิดชอบ งานเกี่ยวกับไฟฟ้า สาธารณูปโภค ของ อบต.นาฎ จำเป็นต้องต่อสัญญาจ้าง ตำแหน่งนี้</p>	<p>เห็นชอบ</p>
๒๗	<p>นางสาวตี๋ฉิมพร บุษองจันทร์ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน คุณวุฒิ ปริญญาตรี อายุ ๓๐ ปี ค่าตอบแทน ๑๗,๓๒๐ บาท สำนักปลัด อบต. นาฎ อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๘๘ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๘๘ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๖ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๗ = ดีเด่น</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	<p>๒๖.๗๗</p>	<p>อบต.มีแผนงานวางสถิติและ วิชาการ ที่ต้องดูแลรับผิดชอบ งานแผนและนโยบาย งาน สภา ฯลฯ จำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้</p>	<p>เห็นชอบ</p>

๒๘	นางสาวพิพรรณ ชัดโรสง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิปริญญาตรี อายุ ๒๙ ปี ค่าตอบแทน ๑๓,๓๕๐ บาท สำนักปลัด อบต.นาฎ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๘๖ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๘๖ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๖ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๕ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๑ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๒๖,๗๗	อบต.มีแผนงานการศึกษา ที่ ต้องปฏิบัติงานด้านงานสาร บรรณ งานพัสดุ การการเงิน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ อบต.นาฎ จำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๒๙	นางเพ็ญศรี ยิงจันทร์อินทร์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ปวส. อายุ ๔๖ ปี ค่าตอบแทน ๑๓,๒๘๐ บาท สำนักปลัด อบต.นาฎ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๘๗ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๘๙ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๕ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๕ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๒ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๒๖,๗๗	อบต.มีแผนงานสาธารณสุขที่ ต้องปฏิบัติงานด้านงานสาร บรรณ งานโครงการ สปสข. ของ อบต.นาฎ จำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๓๐	นางสาวจันทร์ณี หามาลา ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) คุณวุฒิ ปริญญาตรี อายุ ๔๒ ปี ค่าตอบแทน ๑๔,๔๗๐ บาท กองการศึกษาฯ และ วัฒนธรรม อบต. นาฎ อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๑ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๘๙ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๕ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๙๕ = ดีเด่น เฉลี่ย ๒ ปี ๙๓ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๒๖,๗๗	อบต.มีแผนงานการศึกษา ที่ ต้องดูแลรับผิดชอบงานด้าน การศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก าลาจำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๓๑	นางสาวอุไรวรรณ อ้าพันธ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ คุณวุฒิ ปริญญาตรี (การบัญชี) อายุ ๓๘ ปี ค่าตอบแทน ๑๔,๖๘๐ บาท กองคลัง อบต. แวงตง อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๘.๐๐ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๖.๐๐ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๙๐.๐๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๘๕.๕๐ = ดีมาก เฉลี่ย ๒ ปี ๙๒.๕ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๒๗,๒๙	อบต. มีแผนงานเกี่ยวกับ การจัดเก็บ ภาษี อาก ร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ รายได้อื่น และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมายจึงจำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๓๒	นางสาววิภา หงษามารด ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ ปวช.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) อายุ ๓๑ ปี ค่าตอบแทน ๑๑,๗๘๐ บาท กองคลัง อบต. แวงตง อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๙๔.๐๐ = ดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๙๖.๐๐ = ดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๘๔.๗๕ = ดี ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๘๔.๐๐ = ดี เฉลี่ย ๒ ปี ๘๙.๖๙ = ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๒๗,๒๙	อบต.มีแผนงานเกี่ยวกับ งาน ธุรการ งานสารบรรณ และ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมายจึงจำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
๓๓	นายสุทธิพันธ์ เวียงคำ ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง คุณวุฒิ ปริญญาตรี (เทคโนโลยี ไฟฟ้า) อายุ ๓๔ ปี ค่าตอบแทน ๑๘,๓๘๐ บาท กองช่าง อบต. แวงตง อ.ยางสีสุราช จ. มหาสารคาม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ๘๔.๐๐ = ดี ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๘๔.๐๐ = ดี ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๘๔.๐๐ = ดี ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๘๔.๑๐ = ดี เฉลี่ย ๒ ปี ๘๔.๑ = ดี	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๒๗,๒๙	อบต.มีแผนงานเกี่ยวกับ การ ปฏิบัติงานด้านการช่างต่างๆ มี การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำ ทะเบียนทางหลวงท้องถิ่นและ ทะเบียนสิ่งก่อสร้างท้องถิ่น งาน ขออนุญาตเกี่ยวกับการก่อสร้าง และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมายจึงจำเป็นต้องต่อ สัญญาจ้างพนักงานจ้างตำแหน่งนี้	เห็นชอบ

๕.๗ ขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒ แห่งแล้ว สรุป ดังนี้

บัญชีสรุปองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เสนอที่ประชุมคณะกรรมการส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรีในวันที่ ๑๐/๒๕๖๖ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖




ที่	อ.ยงสิทธิ์ราช จมมหาสารคาม	จำนวน อัตรา	ปีงบประมาณ ที่ขอ กำหนด	ภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลปี งบประมาณ ๒๕๖๖ (ไม่เกินร้อยละ ๕๐) (ก.จังหวัด กำหนดแนวทางไม่ควร เกินร้อยละ ๓๕)	การพิจารณาตำแหน่งเพิ่ม			การนับ ตำแหน่ง ต้องเป็น ตำแหน่ง ว่างหรือ ไม่ได้ขอ กสค.	มติ ก.อบต. จังหวัด มหาสารคาม
					ปริมาณงาน (เวลาทั้งหมดต่อ ปี + ๕๖๕๐๐ นาฬิกา) (๕๖,๕๐๐+๒๓๐ วันของ๕๖๕๐๐ นาฬิกา) (เช่น เดิมมี ๒ อัตรา ต้องการเพิ่มอีก ๑ อัตรา ปริมาณ งานคง ๒.๕๐ ขึ้นไป)	ปริมาณงาน ๓ ปี ย้อนหลัง (๕๖,๕๐๐+๒๓๐ วันของ๒๓๐ x๖๐นาฬิกา)	กรอบ โครงสร้าง (มีภารกิจ ส่วนราชการ งานในกรอบ โครงสร้าง ส่วนราชการ)		
๑	อบต.นาฏ อ.ยงสิทธิ์ราช จมมหาสารคาม กองช่าง	+๑	กำหนด เพิ่ม/ ยุบเลิก/ ปรับปรุง/ ปรับแก้	ก่อนปรับ	ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี		เห็นชอบ
				๒๕.๓๒	๑.๕๔	๑.๓๐	๑.๕๔	ไม่มี บุคลากรให้ ทดแทน	เห็นชอบ
					๒.๒๑	๑.๒๐	๑.๕๐	๒.๑๐	ไม่มี
๒	อบต.ดอนกลาง อ.โกสุมพิสัย	+๑	กำหนด เพิ่ม	๒๕.๓๖	๑.๕๐	๑.๕๕	๑.๕๕		ไม่เห็นชอบ ไม่ไปไปตาม โครงสร้าง
					๑.๖๔	๑.๕๕	๑.๕๕	ไม่มี อัตรา	ไม่เห็นชอบ ไม่ไปไปตาม โครงสร้าง
					๑.๖๐	๑.๕๕	๑.๕๕	ไม่มี อัตรา	ไม่เห็นชอบ ไม่ไปไปตาม โครงสร้าง
		+๒	กำหนด เพิ่ม	๒๕.๓๗	๑.๕๑	๑.๕๕	๑.๕๕	ไม่มี อัตรา	ไม่เห็นชอบ ไม่ไปไปตาม โครงสร้าง
		-๑	ยุบเลิก	๒๕.๓๗					
			สรุปรวม ขอกำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา ของยุบเลิก ๑ อัตรา						
			สรุปรวมขอกำหนดเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา						

ข้อ 9 การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอวังสามหมอ จังหวัดหนองบัวลำภู

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ	กลาง	42-3-00-1101-001	1	495,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	18,120	19,440	679,440	697,560	717,000	(41,250)	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายสถาปนิก พะโยโค	ต้น	42-3-00-1101-002	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)	
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นางสาวศศิราณี ขนะพันธ์	ต้น	42-3-01-2101-001	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)	
4	นักจัดการงานทั่วไป นายสมภพ พงทอง	ชำนาญการ	42-3-01-3101-001	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)	
5	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	1	435,720	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายเฉลิมชัย คำประภา	ปฏิบัติการ	42-3-01-3103-001	1	245,280	-	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)	
7	นิติกร นายปริวัฒน์ เป็กดี	ปฏิบัติการ	42-3-01-3803-001	1	185,040	-	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)	
8	นักพัฒนาชุมชน นางสาวพิชฌายุณี แสนเสนา	ชำนาญการ	42-3-01-3801-001	1	442,320	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	(36,860)	
9	นักวิชาการศึกษา นางสาวรัชชีย์ บัณฑิต	ปฏิบัติการ	42-3-01-3803-001	1	233,760	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	(19,480)	
10	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวนุมล วงจักร	ปฏิบัติการ	42-3-01-3601-001	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)	
11	เจ้าพนักงานธุรการ นางจิรวัดีย์ บุณณะตะมั่ง	ชำนาญงาน	42-3-01-4101-001	1	313,440	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)	
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พันจ่าอากาศเอกจตุรงค์ เพงศรีอ่อน	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4805-001	1	268,800	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,120	8,880	277,680	286,800	295,680	(22,400)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
26	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ว่าง	ตัน	42-3-04-2102-001	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง	
27	ฝ่ายการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ว่าง	ตัน	42-3-04-2102-002	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง	
28	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวชลิตา นมัสโรง	ชำนาญการ	42-3-04-3203-001	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)	
29	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวบุษพร สุขสบาย	ปฏิบัติงาน	42-3-04-4203-001	1	1	189,600	-	1	1	1	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	(15,800)	
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-04-4201-001	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง	
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางไพโรจน์ วันภักดี	-		1	1	176,760	-	1	1	1	-	-	7,080	7,440	7,680	183,840	191,280	198,960	(14,730)	
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวปวีดา ไชยสุธรรม	-		1	1	160,920	-	1	1	1	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	(13,410)	
33	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวฐิติพร นามฤทธิ์	-		1	1	207,840	-	1	1	1	-	-	8,400	8,760	9,000	216,240	225,000	234,000	(17,320)	
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ว่าง	ตัน	42-3-05-2103-001	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง	
35	วิศวกรโยธา กำหนดเพิ่ม	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	42-3-05-3701-001	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม	
36	นายช่างโยธา ว่าที่ร้อยตรีวิเชพน เพชรสีสุก	ชำนาญงาน	42-3-05-4701-001	1	1	249,360	-	1	1	1	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดไว้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567		2568
37	นายช่างโยธา ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-05-4701-002	1	-	297,900	-	1	1	1	-	2569	2568	2567	307,620	317,340	327,060	ว่าง	
38	พนักงานช่างเทคนิค	-	-	1	1	151,080	-	1	1	1	-	-	-	-	157,200	163,560	170,160	(12,590)	
39	นายช่างโยธา	-	-	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	138,000	143,520	149,280	ยุบเลิก	
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1	1	171,720	-	1	1	1	-	-	-	-	178,680	185,880	193,320	(14,310)	
41	พนักงานช่างทั่วไป	-	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
42	พนักงาน	-	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
43	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	42-3-12-3205-001	1	1	185,040	-	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	203,280	210,840	(15,420)
(5)	รวม			42	32	10,500,600	354,000	42	42	42	+2	-	-	789,900	347,340	350,580	10,553,040	10,897,860	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%														1,531,683	1,582,956	1,634,679		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														11,742,903	12,135,996	12,532,539		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														26.69	26.27	25.83		
(9)	กรณีหักเงินเบี่ยงชี้อายุ	เพื่อความพิการ	เบี้ยผู้สูงอายุ	เบี้ยความพิการ	เบี้ยผู้พิการ	เบี้ยผู้สูงอายุ	เบี้ยผู้พิการ	เบี้ยผู้สูงอายุ	เบี้ยผู้พิการ	เบี้ยผู้สูงอายุ	เบี้ยผู้พิการ	เบี้ยผู้สูงอายุ	เบี้ยผู้พิการ	เบี้ยผู้สูงอายุ	41.10	39.44	37.88		

ผู้จัดทำ:  ตรวจสอบถูกต้อง:  ตรวจสอบถูกต้อง: 

ลงชื่อ: (นางสาวสุธิดา นมดีใสสง) นายกองค้ำกรบริหารส่วนตำบลนาหว้า

ลงชื่อ: (นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ) นายกองค้ำกรบริหารส่วนตำบลนาหว้า

ลงชื่อ: (นางสาวสุธิดา นมดีใสสง) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ: (นางสาวสุธิดา นมดีใสสง) ผู้อำนวยการส่วนตำบลนาหว้า

บัญชีสรุปองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามพิจารณา ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่

ที่	อุปค./อำนาจ/ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลดหรือขอยุบเลิกตำแหน่งหรือขอปรับปรุง	จำนวนอัตรา อัตรา กำหนด เพิ่ม/ ยุบเลิก/ ปรับปรุง	ปีงบประมาณ ที่ขอ กำหนด เพิ่ม/ ยุบ/ เลิก/ ปรับปรุง	การใช้จ่ายเงินตาม บทสรุป งบประมาณ ๒๕๖๕ (ไม่เกินร้อยละ ๕๐) (ก.จังหวัด กำหนดแนวทางไม่ ความเกินร้อยละ ๓๕)		ปริมาณงาน (เวลา ทั้งหมด) ๒๕๖๖(ก) (๒๕,๕๐๐-๒๕๖๖ วงเงินงบประมาณ) (เงิน มี ๒ อัตรา ต้องการเพิ่มอีก ๑ อัตรา ปริมาณงาน ต้อง ๒.๕๐ ชั่วโมง)	กรณีกำหนดตำแหน่งเดิม			การอุปค./ตำแหน่งต้อง เป็นตำแหน่งว่างหรือ ไม่ได้ขอ ก.อบ.	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง	มติ ก.อบต.จังหวัด มหาสารคาม	
				ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี		ก่อน ๑ ปี						
อบต.นาหวาย อ.วาปีปทุม จ.มหาสารคาม													
กองช่าง	๑. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ๒ ก./ชก.	+๑	๒๕๖๗	๒๕,๕๐๒	๒๖,๖๙๙	๑,๕๕๕	๑,๐๐๕	๑,๑๐๐	๑,๕๕๕	มีการดำเนินงาน ให้ ถูกต้องตามโครงสร้าง	ยังไม่มีอัตรา		
	๒. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน	+๒	๒๕๖๗			๒,๒๒๑	๑,๒๐๐	๑,๕๐๐	๒,๒๒๑	มีการดำเนินงาน	ยังไม่มีอัตรา		
	๓. ยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-๑	๒๕๖๗			-	-	-	-			ว่าง	
	สรุปรวม ขอกำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา												

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ).....
 (นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ).....
 (นายพิรพล คงแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาย

ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม พิจารณา ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่

อบต. นาฏ อ.ยางสีสุราช จ.มหาสารคาม		อัตรากำลังปัจจุบัน		ข้อมูล		ปีปัจจุบัน		ปีต่อไป		ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙	
ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	อัตรา	ตำแหน่งว่าง	ชื่อ-สกุล (กรณีคนครบ)	ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง		ภาวะค่าใช้จ่าย		งบประมาณรายจ่ายประจำปี		แยกค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ก่อนปรับ)	
						อัตรากำลัง	มีนครอง/ว่าง	อัตรากำลัง	มีนครอง/ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
ปลัด อบต.	๑/-	-/-	-/-	-/-	นางสาวประจักษ์/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
รองปลัด อบต.	๑/-	-/-	-/-	-/-	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
หัวหน้าปลัด อบต.	๑/๑	-/-	-/-	๑/๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
กองคลัง	๒/๓	-/-	-/-	๓/๓	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
กองช่าง	๓/๒	-/-	-/-	๒/๒	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑/-	-/-	-/-	-/-	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
รวมทั้งสิ้น	๒๒/๖	-/-	-/-	๑๑/๖	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
อปต./อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.
ที่	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.	อ.อ.อ.
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๗	นิติกร	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๙	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐
๑๒	เจ้าหน้าที่งานช่างและบรรณารักษ์	๑	๑	๑	นายสมชาย/พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	๒๖,๖๙๙	๒๖,๖๙๙	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐	๗,๙๙๓,๗๐๐

ที่	อบค./อำนวยการ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ อันดับ พิเศษ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คน ปัจจุบัน	ชื่อ สกุล (กรณีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้างตามกรอบ อัตราที่ตั้ง		อัตราที่ตั้งของหน่วยงานเพิ่ม/ ขอยืมเล็ดตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง		เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุ กรรมาธิการ	มติ ก.อบค. จังหวัด มหาสารคาม
							อัตราที่ตั้ง	อัตราว่าง	อัตราที่ตั้ง	อัตราว่าง			
	พนักงานจ้างประจำ												
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	นางสาวอัมพร บุทองจันทร์							
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๑	๑	นางสาวนิตยา อรรถภะโร							
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางเพ็ญศรี ยั่งยืนรัมย์							
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวพรทิพรณ ชัดโรง							
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	นางสาวรัชชีย์ พันวิเศษ							
	พนักงานจ้างประจำ												
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	ว่างเดิม							
	ครูผู้ช่วย												
๑๙	ผู้ช่วยสอนคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษา	-	-	-	-	ว่าง							
๒๐	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๔	๑	๑	นางอรวิภา ปิ่นไต้							
๒๑	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๓	๑	๑	นางดวงจิตต์ ศรีโนนสูง							
๒๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๖	๑	๑	นางนงวรรณ ศรีโนนม่วง							
๒๓	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๑	๑	-	ว่างเดิม							
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน + งบท้องถิ่น)	-	-	๑	๑	นางสาวจันทร์รัตน์ หานาตา							
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (งบท้องถิ่น)	-	-	๑	-	ว่างเดิม							
	กองคลัง (๐๕)												
	พนักงานส่วนตำบล												
๒๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๕๖-๓-๐๔-๖๑๐๖-๐๐๑	๑	-	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)							
๒๗	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๕๖-๓-๐๔-๖๑๐๖-๐๐๖	๑	-	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)							
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางชลิตา สุปิ่นชนู							
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	๕๖-๓-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	๑	-	ว่างเดิม							
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวบุษพร สุขสบาย							
	พนักงานจ้างประจำ												
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	นางสาวอุทัย นามฤทธิ์							
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	นางสาวนิตา ไชยวรรณ							
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	นางไพรวลัย วันภักดิ์							

แบบขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่า จัหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.		จำนวนลูกจ้าง ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ตำแหน่งนี้ อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง) (๓)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง) (๔)			
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๓)
๑	กองช่าง งานแบบแผนและ ก่อสร้าง	วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๔๒-๓๐๕-๓๗๐๑-๐๑๑	๑	เพื่อเป็นไปตาม โครงสร้างฯ และ รองรับภารกิจที่เพิ่ม มากขึ้น	๒๖/๖	๑/๒	-/-	-/-	ไม่อยู่ (๒๕๖๗)
๒.	กองช่าง	คนงาน	๒	เพื่อรองรับกับภารกิจ ที่เพิ่มมากขึ้น					ไม่อยู่ (๒๕๖๗)
๓.	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	เพื่อลดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล					อยู่ (๒๕๖๗)

(ลงชื่อ).....
(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

(ลงชื่อ).....
(นายพีรพล คงแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการงาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและ ความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. (๑๐)
๑	กองช่าง งานแบบแผนและ ก่อสร้าง	วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	กำหนดตำแหน่ง ใหม่	-	กองช่าง งานแบบแผนและ ก่อสร้าง	เพื่อเป็นไปตาม โครงสร้างฯ และ รองรับภารกิจที่เพิ่ม มากขึ้น	ไม่อยู่	
๒.	กองช่าง	คนงาน	กำหนดตำแหน่ง ใหม่	-	กองช่าง	เพื่อรองรับภารกิจที่ เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่	
๓.	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	ยุบเลิกตำแหน่ง	-	กองช่าง	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงาน บุคคล	อยู่	

(ลงชื่อ).....
(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

(ลงชื่อ).....
(นายพิรพล คงแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาฎ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง	ไม่ว่าง	-	-	-
๒	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น	ไม่ว่าง	-	-	-

๑) ส่วนราชการ สำนักงานปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	ไม่ว่าง	-	-	-
๒	๔๒-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	-
๓	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	-
๔	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	-
๕	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกรปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	-
๖	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	-
๗	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	-
๘	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	-	-
๙	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๐	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัยปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๑	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๑	ครู คศ.๑	ว่าง	-	-	-
๑๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๒	ครู คศ.๑	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๓	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๓	ครู คศ.๑	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๔	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๔	ครู คศ.๒	ไม่ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๕	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๖	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๐	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	-
๒๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๒	-	พนักงานขับรถยนต์	ว่าง	-	-	-

๒.) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	ว่าง	-	-	
๒	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	ว่าง	-	-	
๓	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	-	-	
๕	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	

๓.) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ต้น	ว่าง	-	-	
๒	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	กำหนดตำแหน่งใหม่	๑	
๓	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างประเภทภารกิจ				
๕	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ว่าง	ยุบเลิกตำแหน่ง	๑	
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๘	-	คนงาน	-	กำหนดตำแหน่งใหม่	๒	

๔.) ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

รายการจ่ายประจำปี		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายการหมวด เงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายการหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายการหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ
๔๒,๓๐๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๑,๗๐๐,๐๐๐	๓.๘๖	๗,๗๙๓,๗๐๐	๑๗.๗๑	๐	๐	๒,๔๑๗,๕๒๐	๕.๔๙	๑,๕๓๑,๖๘๓	๑๑,๗๕๒,๙๐๓	๒๖.๖๙

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

๑) กองช่าง ขออนุมัติ ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงนทั่วไป	๑๒๐	๔๘๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
๒	ปฏิบัติงานด้านงานประปา	๒๔๐	๑๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๓	ปฏิบัติงานด้านงานไฟฟ้า	๒๔๐	๒๐๐	๕๘,๐๐๐	๐.๕๘
๔	ปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๔๘๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
รวม					๑.๙๘

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

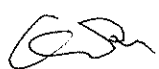
บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ (๑)
ตำแหน่ง วิศวกรโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑
สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	เสนอแนะนโยบายการปฏิบัติงาน การวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณ	๑๐	๑๕	๒๐	
๒	ควบคุม ดูแล สำรอง ศึกษา วางแผน วิเคราะห์ ออกแบบ คำนวณประมาณราคางานก่อสร้าง งานบำรุง งานบูรณะ ซ่อมแซม	๒๐	๓๐	๖๐	
๓	ตรวจสอบแบบแปลนโครงสร้าง สภาพการใช้งานของอาคาร หรือโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้เกิดความปลอดภัย	๒๕	๔๐	๖๐	
๕	ควบคุมและดูแลการศึกษา การสำรวจ การจัดทำเอกสาร และการสรุปรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านวิศวกรรมโยธา ให้มีประสิทธิภาพ	๕	๑๕	๒๐	
๖	ตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง บำรุง บูรณะซ่อมแซมและอำนวยความสะดวก รวมถึงการแก้ไขสัญญางานวิศวกรรมโยธา ที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน เพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	๕	๗๐	๘๐	
๗	ควบคุม และดูแลการวิเคราะห์ การทดลอง และการทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธาที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐาน และข้อกำหนดของสัญญา	๑๐	๖๐	๘๐	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ (๑)
 ตำแหน่ง คนงาน เลขที่ตำแหน่ง -
 สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติงานด้านใช้แรงงานทั่วไป	๒๐๐	๓๐๐	๔๐๐	
๒	ปฏิบัติงานด้านงานประปา	๕๐	๘๐	๑๐๐	
๓	ปฏิบัติงานด้านงานไฟฟ้า	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	
๔	ปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	

(ลงชื่อ)..... ผู้กรอกข้อมูล

(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ยังคงค้างไม่ใช่นโยบาย

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 =	44,000,000	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568=	46,200,000	[(44,000,000 x 5%) + 44,000,000]
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 =	48,510,000	[(46,200,000 x 5%) + 46,200,000]
กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ		(จากข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ 2567 มีเงินอุดหนุนสำหรับจัดการศึกษาและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 15,426,160 บาท ก็ให้ทำ 15,426,160 หักออกทั้ง 3 ปี)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 =	28,573,840	(44,000,000 - 15,426,160)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 =	30,773,840	(46,200,000 - 15,426,160)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 =	33,083,840	(48,510,000 - 15,426,160)

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้พิการ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

๑) กองช่าง ขออนุมัติ ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรากำลัง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๑๒๐	๔๘๐	๕๗,๖๐๐	๐.๓๐
๒	ปฏิบัติงานด้านงานประปา	๒๔๐	๒๐๐	๕๗,๐๐๐	๐.๕๘
๓	ปฏิบัติงานด้านงานไฟฟ้า	๒๔๐	๒๐๐	๕๗,๐๐๐	๐.๕๘
๔	ปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๔๘๐	๒๗,๘๐๐	๐.๓๕
รวม					๒.๒๑

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบุญ

พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม 40 อัตรา ขอกำหนดเพิ่ม 2 อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

20 อัตรา มีคนครอง 16 ว่าง 4

ตำแหน่งว่าง

สายบริหาร ว่าง 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา

ผู้อำนวยการกองคลัง (รายงานให้ ก.กลางดำเนินการสรรหา)

ผู้อำนวยการกองช่าง (รายงานให้ ก.กลางดำเนินการสรรหา)

หัวหน้าฝ่ายการเงิน (รายงานให้ ก.กลางดำเนินการสรรหา)

สายทั่วไป/วิชาการ ว่าง 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา

ว่าง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน อยู่ระหว่างการสรรหา (เคยขอใช้บัญชีของ กสธ.แต่ไม่ได้รับการสรรหาเพราะหมดบัญชี)

นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน อยู่ระหว่างการสรรหา (เคยขอใช้บัญชีของ กสธ.แต่ไม่ได้รับการสรรหาเพราะหมดบัญชี)

ครู 4 อัตรา ว่าง 1 อัตราเนื่องจากเกษียณอายุราชการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ 13 อัตรา ว่าง 2 อัตรา

ว่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา , ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ใช้เงินท้องถิ่นจ้าง

พนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา ว่าง 1 อัตรา ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา สังกัดกองช่าง

- ตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการฯ (อบต.ประเภทสามัญต้องมี ชำนาญการในกอง 3 อัตราและต้องมีประเภทวิชาการอย่างน้อย 1 อัตรา) ตามกรอบอัตรากำลังเดิมกองช่าง มี ผอ.กองช่าง 1 อัตรา นายช่าง 2 อัตรา ว่าง 1 อัตรา และเพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

- ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่าง เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในกองช่าง

* ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี 2567 ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่ม 25.32 เปอร์เซ็นต์ หลังปรับปรุงเพิ่มเป็น 26.77 เปอร์เซ็นต์

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ตามข้อบัญญัติ 44,000,000.- บาท