

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 อำเภอยางสีสุราช 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

ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลวังก์ อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า	อัตราการตั้งคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายปิ่นศักดิ์ พงศ์สุวรรณ	กลาง	42-3-00-1101-001	1	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	1	435,720	42,000	1	1	1	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)		
3	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นางสาวศิริภาณี ชนะพันธ์	ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)		
4	ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ว่าง	ต้น	42-3-01-2105-001	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	411,600	13,620	-	411,600	425,220	ว่าง		
5	นักจัดการงานทั่วไป ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญการ	42-3-01-3101-001	1	1	382,560	-	1	1	1	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)		
6	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	1	1	435,720	-	1	1	1	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)		
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายเฉลิมชัย คำประกา	ชำนาญการ	42-3-01-3103-001	1	1	245,280	-	1	1	1	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)		
8	นิติกร ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญการ	42-3-01-3803-001	1	1	185,040	-	1	1	1	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)		
9	นักพัฒนาชุมชน นางสาวปิยะวดี หศกักดี	ชำนาญการ	42-3-01-3801-001	1	1	442,320	-	1	1	1	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	(36,860)		
10	นักวิชาการศึกษา นางสาววิชัยย์ บัญชู	ปฏิบัติงาน	42-3-01-3803-001	1	1	233,760	-	1	1	1	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	(19,480)		
11	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวนฤมล วงจักร	ปฏิบัติงาน	42-3-01-3601-001	1	1	180,720	-	1	1	1	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)		
12	เจ้าพนักงานธุรการ นางจรรย์ชัย บุปผะมะมะนัง	ชำนาญงาน	42-3-01-4101-001	1	1	313,440	-	1	1	1	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)		
13	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พันตำรวจเอกอดุลย์รุท แพ่งสร้อยน้อย	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4805-001	1	1	268,800	-	1	1	1	-	8,880	9,120	8,880	277,680	286,800	295,680	(22,400)		

ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง/อันดับ	ตำแหน่ง/เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
									2567	2568	2569		2567	2568	2569	2567	2568		2569
14	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				1	-	-	-	1	1	1								
15	ครู	คศ.1		42-3-01-6600-511	1	1	342,720	-	1	1	-								
16	นางอนิสรา ไชยสงคราม				1	1	351,720	-	1	1	-								
17	นางกนกวรรณ ศรีโนนม่วง				1	1	349,080	-	1	1	-								
18	นางอรพิน จีบส่อม				1	1	353,280	-	1	1	-								
19	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				1	1	207,840	-	1	1	-		8,400	8,760	9,000	216,240	225,000	234,000	(17,320)
20	นางสาวตีพิมพ์ พุทองจันทร์				1	1	256,920	-	1	1	-		10,320	10,800	11,160	267,240	278,040	289,200	(21,410)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				1	1	159,360	-	1	1	-		6,480	6,720	6,960	165,840	172,560	179,520	(13,280)
22	นางสาวนิตยา ธรรมกะโร				1	1	160,200	-	1	1	-		6,480	6,720	6,960	166,680	173,400	180,360	(13,350)
23	นางสาวรัชชีย์ พันวิเศษ				1	1	161,880	-	1	1	-		6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280	(13,490)
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์				-	0	0	-	-	1	+1		0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	ว่าง
25	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				1	1	60,840	-	1	1	-		6,960	7,320	7,560	67,800	75,120	82,680	ว่าง
26	นางสาวจันทรัตน์ ทนลา				1	1	138,000	-	1	1	-		-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(11,500)
27	นางอภิญญา ศรีโนนม่วง				1	-	108,000	-	0	0	-		0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
28	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)				1	-	393,600	42,000	1	1	-		13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะตั้งใช้ใน 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	
29	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	
30	ฝ่ายการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวชิตา นิลไธสง	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)	
31	นางสาวปวีพร สุขสบาย หัวหน้าพนักงานพัสดุ	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)	
32	นางสาวปวีพร สุขสบาย หัวหน้าพนักงานเงินและบัญชี	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	
33	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวภาณุณ ปะเศศิริ	-		1	1	176,760	-	1	1	1	-	-	7,080	7,440	7,680	183,840	191,280	198,960	(11,500)	
34	นางสาวภาณุณ ปะเศศิริ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		1	1	160,920	-	1	1	1	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	(13,410)	
35	นางสาวปวีพร สุขสบาย ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวอุติพร นามฤทธิ์	-		1	1	207,840	-	1	1	1	-	-	8,400	8,760	9,000	216,240	225,000	234,000	(17,320)	
36	นางสาวอุติพร นามฤทธิ์ กองช่าง (05) ผู้อำนวยการช่าง (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	
37	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42-3-05-2103-002	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	411,600	13,620	-	411,600	425,220	425,220	ว่าง
38	วิศวกรโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญการ	42-3-05-3701-001	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง	
39	นายช่างโยธา ว่าที่ร้อยตรีนิพนธ์ 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)	
40	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-05-4701-002	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง	
41	พนักงานช่างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายสายันท์ เข้มซ่า	-		1	1	151,080	-	1	1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	157,200	163,560	170,160	(12,590)	
42	นางสาวจริภา สายไธสง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		1	1	171,720	-	1	1	1	-	-	6,960	7,200	7,440	178,680	185,880	193,320	(14,310)	

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
					จำนวน ตำแหน่ง	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	จำนวน ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า	จำนวน ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า	จำนวน ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า	จำนวน	
43	พนักงานช่างทั่วไป คนงาน นายนิรันดร์ โพเทพา	-		1	-	-	-	1	1	1	1	108,000	0	0	108,000	108,000	-9,000
44	คนงาน นาง	-		1	-	-	-	1	1	1	1	108,000	0	0	108,000	108,000	ว่าง
45	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน นายประทีป ปุราถนัง	ปฏิบัติกร	42-3-12-3205-001	1	1	185,040	-	1	1	1	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840
(5)	รวม			42	32	10,362,600	354,000	42	42	42	+	783,420	341,820	344,820	10,211,220	11,514,240	11,041,380
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																
(9)	กรณีหักเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																

ผู้จัดทำ

ตรวจสอบถูกต้อง

ตรวจสอบถูกต้อง

ตรวจสอบถูกต้อง

ลงชื่อ.....

(นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....

(นางสาวลลิตา นนัสโสสง)

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ.....

(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

นักองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

ลงชื่อ.....

(นายพีรพล คงแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ยังคงไม่ได้รับอนุมัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 44,000,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 46,000,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 48,300,000

(จากข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ 2567 มีเงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษาและเบี่ยงชีพรูป เป็นเงินจำนวน 15,426,160 บาท ก็หน้า 15,426,160 หักออกทั้ง 3 ปี)

กรณีที่มีเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีพรูป

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 28,573,840

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 30,573,840

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 32,873,840

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี่ยงชีพรูปผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง 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 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓) จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู 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) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ให้เหมาะสม

๒.๕ การบริหารส่วนตำบลนาภู สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

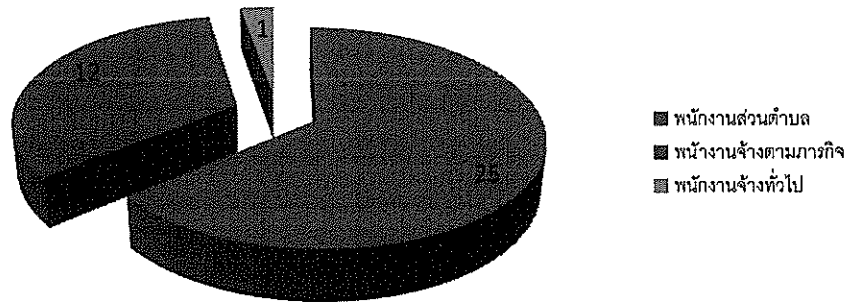
๓. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง 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) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป 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 (ข้าราชการหรือพนักงานถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

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

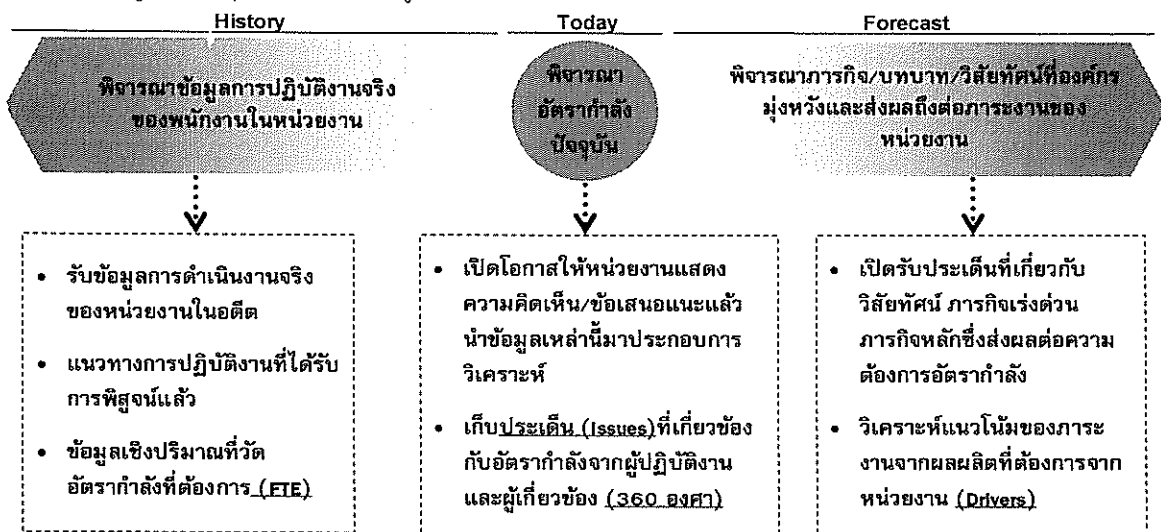
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

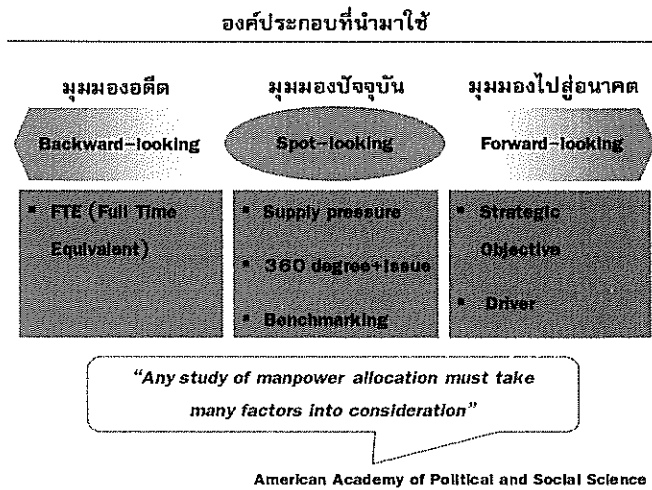
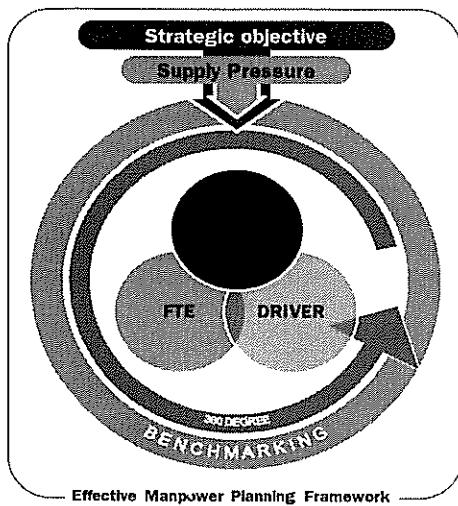
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบन्नสามารถนำมาสร้าง “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 จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ 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

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

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

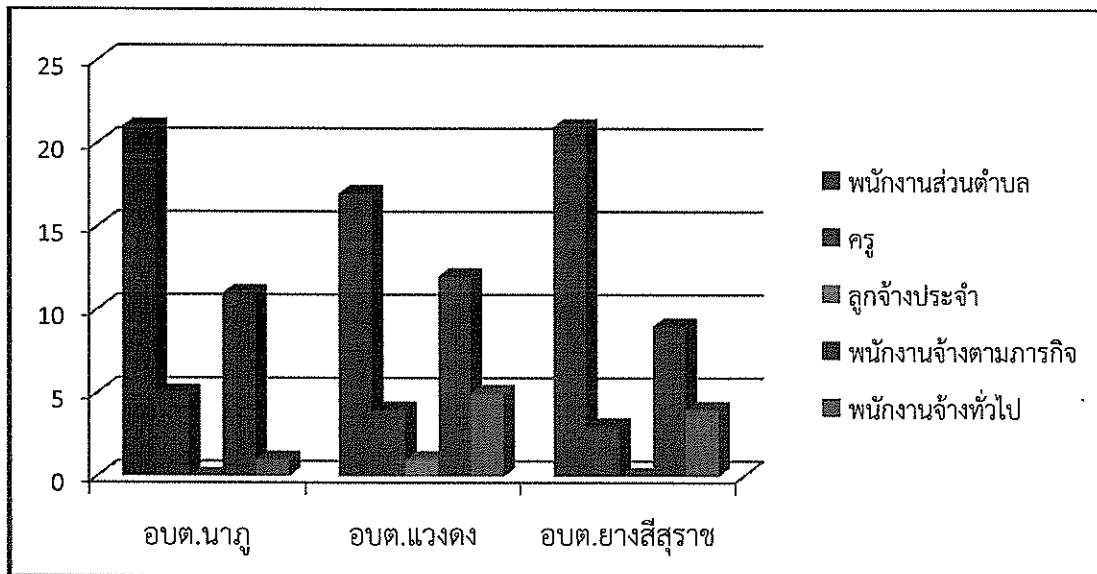
▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น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

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุนับหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาฏ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาฏ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงดง และองค์การบริหารส่วนตำบลยางสีสุราช ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่ใกล้เคียง



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

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ 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 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล
 - 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 และแก้ไขปัญหาสาเหตุต่าง ๆ

๕.๔ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ทรัพยากรความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาภูจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู 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 องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู 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(๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง 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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา 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) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 ต้องดำเนินการและอาจดำเนินการ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภูได้ เนื่องจากสภาพปัญหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ชุมชนก่อให้เกิดขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามความเจริญเติบโตของชุมชน ทั้งนี้จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประชาชนในชุมชนได้แสดงความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาแก้ไขและเห็นว่าแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาภูได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบลท้องถิ่น ๕ ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ภายใต้ วิสัยทัศน์ที่ว่า “ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง การคมนาคมสะดวก” สามารถที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของชุมชนและเป็นไปตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของทางราชการ โดยเฉพาะ

๑. สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ ที่วางกรอบไว้

๑. พัฒนาคุณภาพคน การคุ้มครองทางสังคม
๒. ปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน
๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดระบบบริหารเศรษฐกิจส่วนรวม
๕. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
๖. พัฒนาคความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งและชุมชน
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงาน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจจริง

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 ประกอบด้วยประกาศ 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 มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 ผู้บริหารที่ที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 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. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา 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)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ (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 ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่สนใจคิดของประชาชนได้ดี 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 อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว 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 ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานบริหารการศึกษา ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานบริหารการศึกษา 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 ฝ่ายแบบแผนก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาฎ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งการออกข้อมูลใน
กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ได้ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตราจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานส่วนตำบล								
๓	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม								ว่าง
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่าง
๑๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๘	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ กองช่าง (๐๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานส่วนตำบล								
๓๖	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๓๘	วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๓	คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ข้อ 9 การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุพรรณ จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ			
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567	2568	2569
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-3-00-1101-001	1	495,000	168,000	1	1	1	-	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	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	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	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	นางสาวศิริภาณี ขนะพันธ์ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	ต้น	42-3-01-2105-001	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	411,600	13,620	-	411,600	425,220	ว่าง		
5	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ 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)		
6	นักทรัพยากรบุคคล	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)		
7	นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	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)		
8	นายเฉลิมชัย ศักดิ์ประภา นิติกร	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญการ	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)		
9	นักพัฒนาชุมชน	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)		
10	นางสาวปิยะวดี หศกัณฑ์ นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน	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)		
11	นางสาวรัชชัญญ์ บัณฑิต นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	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)		
12	นางจันทิมา วัฒนศิริ เจ้าพนักงานธุรการ	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)		
13	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พันตำรวจเอกอดิสรณ์ พงษ์สร้อยน้อย	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	ชื่อสถาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
								2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
14	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			1	-	-	-	1	1	1											
15	ครู นางอริสา ไชยสงคราม	คศ.1	42-3-01-6600-511	1	1	342,720	-	1	1	1	-	-									ได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนค่าครองชีพ
16	ครู นางกนกวรรณ ศรีโนนม่วง	คศ.1	42-3-01-6600-512	1	1	351,720	-	1	1	1	-	-									ได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนค่าครองชีพ
17	ครู ว่าง	คศ.1	42-3-01-6600-513	1	1	349,080	-	1	1	1	-	-									ได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนค่าครองชีพ
18	ครู นางอรพิน ใจล้อม	คศ.2	42-3-01-6600-514	1	1	353,280	-	1	1	1	-	-									ได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนค่าครองชีพ
19	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา นางสาวศุภมาส มีพรหม	-		1	1	207,840	-	1	1	1	-	-	8,400	8,760	9,000	216,240	225,000	234,000			(17,520)
20	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา นางสาวนิตยา ธรรมะโร	-		1	1	256,920	-	1	1	1	-	-	10,320	10,800	11,160	267,240	278,040	289,200			(21,410)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นายศุภวัฒน์ มีพรหม	-		1	1	159,360	-	1	1	1	-	-	6,480	6,720	6,960	165,840	172,560	179,520			(13,280)
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพรพรรณ ชัดโสด	-		1	1	160,200	-	1	1	1	-	-	6,480	6,720	6,960	166,680	173,400	180,360			(13,350)
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นางสาวรัชชีย์ พันวิเศษ	-		1	1	161,880	-	1	1	1	-	-	6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280			(13,490)
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ว่าง)	-		-	0	0	-	-	1	1	-	+1	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520			ว่าง
25	ผู้ดูแลเด็ก (พักแรม) นางสาวจันทร์รัตน์ ทามาธา	-		1	1	60,840	-	1	1	1	-	-	6,960	7,320	7,560	67,800	75,120	82,680			งบอุดหนุน 9,000
26	ผู้ดูแลเด็ก (พักแรม) นางสาวสุธิดา เลาโสภ	-		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280			งบอุดหนุนจ่าย
27	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ นายอภิวัฒน์ ศรีโนนม่วง	-		1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000			(9,000)
28	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ว่าง	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

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปี ข้างหน้า		อัตราการจ้างคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	
43	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน นายนิรันดร์ โพเทพา	-		1	-	-	1	1	1	1	108,000	0	108,000	108,000	-9,000
44	คนงาน ว่าง	-		1	-	-	1	1	1	108,000	0	108,000	108,000	ว่าง	
45	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน นายประทีป ปรุลาภนัง	ปฏิบัติกร	42-3-12-3205-001	1	185,040	-	1	1	1	9,600	8,640	7,560	203,280	210,840	(15,420)
(5)	รวม			42	10,362,600	354,000	42	42	42	+2	+3	783,420	341,820	11,514,240	11,041,380
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%													1,727,136	1,656,207
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													13,241,376	12,697,587
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													26.69	26.29
(9)	กรณีที่มีเงินเพียงพอ เบื้องต้น													41.10	38.63

เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)

ผู้จัดทำ
นางสาวยุจินา สุวรรณวิจิตร

ตรวจสอบถูกต้อง
นางสาวชลิตา นนัสโสสง

ตรวจสอบถูกต้อง
นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ

ตรวจสอบถูกต้อง
นายพิรพล คงแสง

ลงชื่อ.....
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....
ผู้อำนวยการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ.....
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

ลงชื่อ.....
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 44,000,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = [(44,000,000 x 5%) + 44,000,000]

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = [(46,200,000 x 5%) + 46,200,000]

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีพ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 28,573,840

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 30,573,840

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 32,873,840

(เงินที่ต้องทำ ได้แก่ เงินเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ เบื้องต้น/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

ปีงบประมาณ 2567 มีเงินอุดหนุนสำหรับจัดการศึกษาและเบี่ยงชีพ เป็นเงินจำนวน 15,426,160 บาท ก็ให้นำ 15,426,160 หักออกทั้ง 3 ปี)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ที่ ๔๓๗ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้มีการกำหนดอัตรากำล้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ซึ่งปัจจุบันมีอัตรากำล้างพนักงานจ้างว่าง ดังนี้

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด สำนักปลัด

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ หมวด ๔ การสรรหา และเลือกสรร ดังนั้น เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ยุติธรรมและโปร่งใส จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

๑. เจ้าหน้าที่รับสมัครสอบพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| ๑.๑ นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล |
| ๑.๒ นางจิราวัลย์ บุบผามะตะนัง | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ |

ให้มีหน้าที่

๑. ดำเนินการรับสมัครพนักงานจ้าง
๒. ตรวจสอบเอกสารการสมัครพนักงานจ้าง
๓. ให้คำแนะนำในการกรอกใบสมัครพนักงานจ้าง
๔. สรุปรายชื่อสมัครแต่ละวัน

๒. เจ้าหน้าที่การเงิน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|--|
| ๒.๑ นางสาวชลิตา นมัสโรสง | ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ |
| ๒.๒ นางสาวฐิติพร นามฤทธิ์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ |

มีหน้าที่

๑. รับชำระค่าสมัครสอบจากผู้สมัครสอบ อัตราค่าสมัคร ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๘
๒. ออกใบเสร็จรับเงินให้กับผู้สมัครสอบ
๓. สรุปรายชื่อสมัครแต่ละวัน

๓. คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ ประกอบด้วย

- ๓.๑ นางสาวศิริราณี ชนะพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ประธานกรรมการ
๓.๒ นางสาวพิชามณูชู่ แสนเสนา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม กรรมการ
๓.๓ นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ

มีหน้าที่

๑. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศ ก.อบต. และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
๒. รายงานการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครสอบพนักงานจ้าง ต่อคณะกรรมการสรรหา เพื่อเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบฯ ต่อไป

๔. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ ประกอบด้วย

- ๔.๑ นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ ตำแหน่ง ปลัด อบต.นาฏ ประธานกรรมการ
๔.๒ นางสาวศิริราณี ชนะพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
๔.๓ นายสมภพ ทบหลง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กรรมการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง

- ๔.๔ นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

มีหน้าที่ ออกข้อสอบตามหลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ภาค ก.) และความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ภาค ข.) ทำการออกข้อสอบ จัดพิมพ์ นำส่งให้กับกรรมการเก็บรักษาข้อสอบเพื่อเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ตรวจข้อสอบแล้วรายงานผลคะแนน ภาค ก. ภาค ข. ต่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเพื่อรายงานนายก อบต.นาฏ ต่อไป

๕. คณะกรรมการเก็บรักษาข้อสอบ

- ๕.๑ นางสาวพิชามณูชู่ แสนเสนา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ประธานกรรมการ
๕.๒ นางสาวปิยะวดี ทศภักดิ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน กรรมการ
๕.๓ นางสาวนฤมล วงจักร ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข กรรมการ

มีหน้าที่ เก็บรักษาข้อสอบและเฉลยข้อสอบจากคณะกรรมการออกข้อสอบ และส่งมอบข้อสอบให้กับคณะกรรมการคุมห้องสอบ ก่อนเวลาสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และส่งเฉลยข้อสอบให้กับคณะกรรมการตรวจสอบหลังจากหมดเวลาสอบ

๖. คณะกรรมการควบคุมการสอบ ประกอบด้วย

- ๕.๑ นายประทีป ปุราณัง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ประธานกรรมการ
๕.๒ พ.อ.อ.จตุรงค์ แพงสร้อยน้อย ตำแหน่ง จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรรมการ
มีหน้าที่

๑. รับและนำข้อสอบจากคณะกรรมการเก็บรักษาข้อสอบฯ ไปยังสถานที่สอบ ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ก่อนเวลา ๐๙.๐๐ น.

๒. จัดสถานที่สอบและควบคุมการสอบให้เป็นไปอย่างถูกต้องและไม่ให้เกิดการทุจริตในการสอบจนเสร็จสิ้นการสอบ

๓. รวบรวมข้อสอบ เมื่อเสร็จสิ้นการสอบ เพื่อมอบให้คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ

๗. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ (ภาค ค.) ประกอบด้วย

๖.๑ นายพีรพล คงแสง	ตำแหน่ง นายก อบต.นาภู	ประธานกรรมการ
๖.๒ นายนราทร รุ่งจันทร์	ตำแหน่ง รองนายก อบต.นาภู	กรรมการ
๖.๓ นางสาวศิริราณี ชนะพันธ์	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ

ให้มีหน้าที่

สัมภาษณ์ผู้เข้าสอบเพื่อทดสอบคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รายงานผลคะแนนเมื่อเสร็จสิ้นการสอบสัมภาษณ์ ต่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร เพื่อรายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภูต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

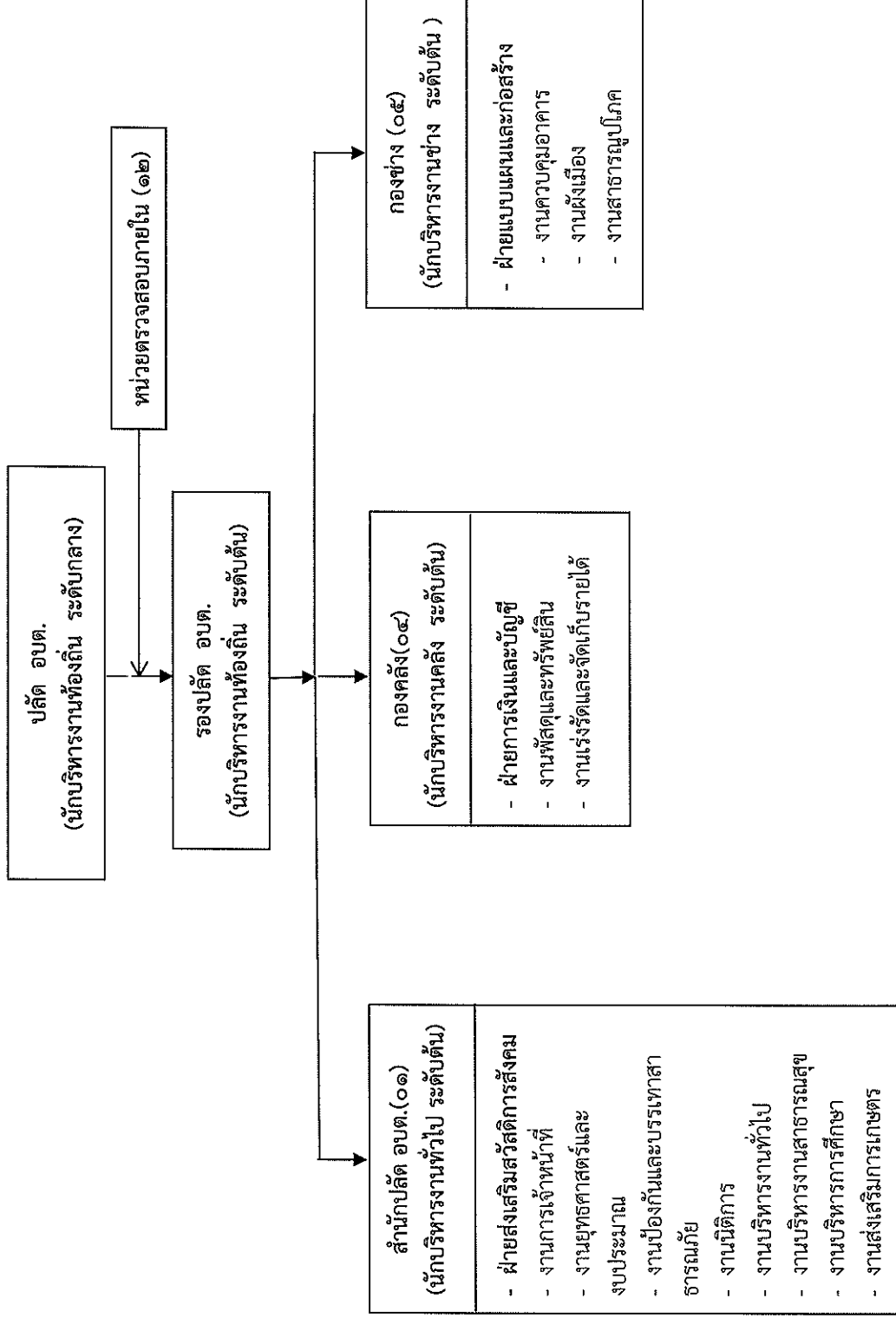
(ลงชื่อ).....

(นายพีรพล คงแสง)

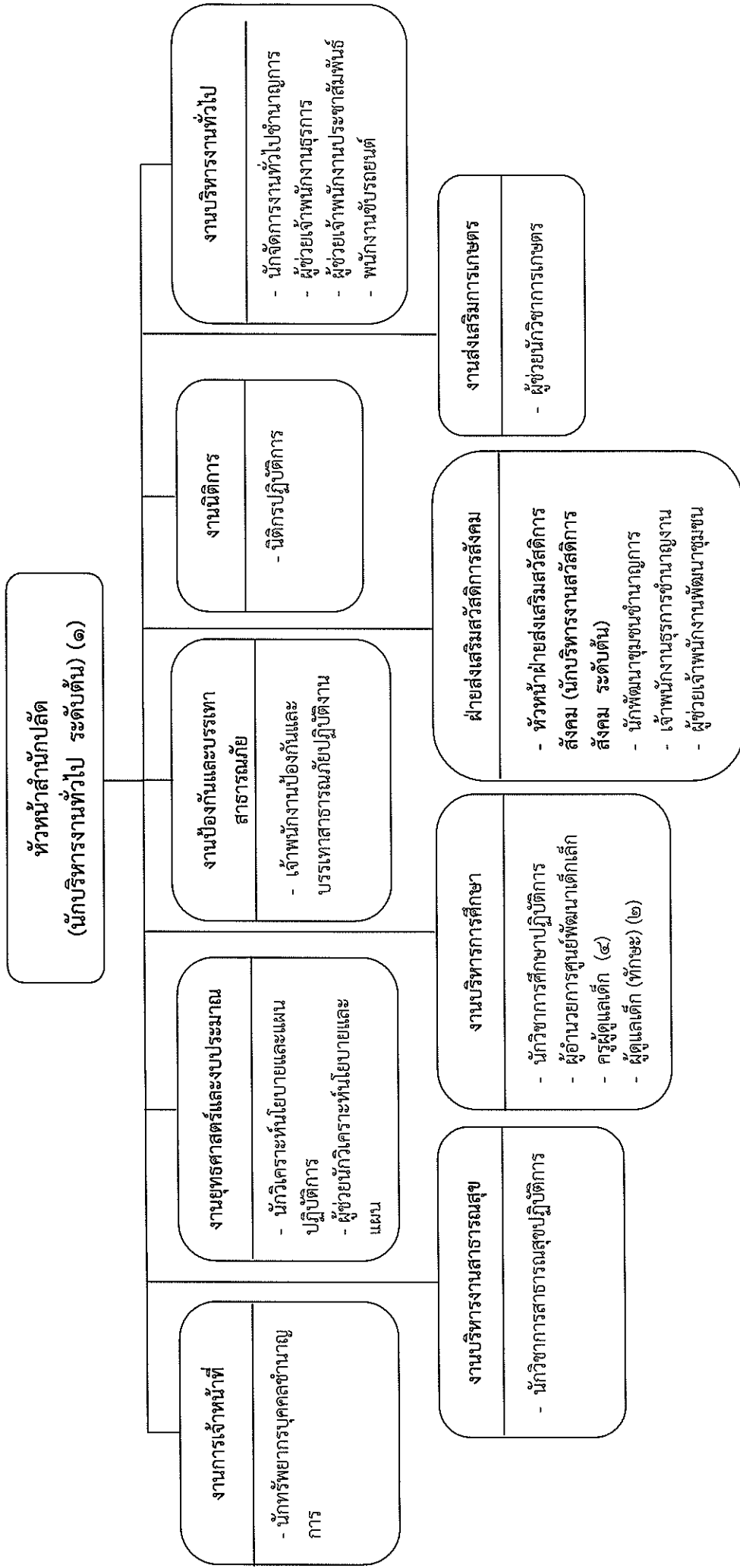
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ประเภทสามัญ

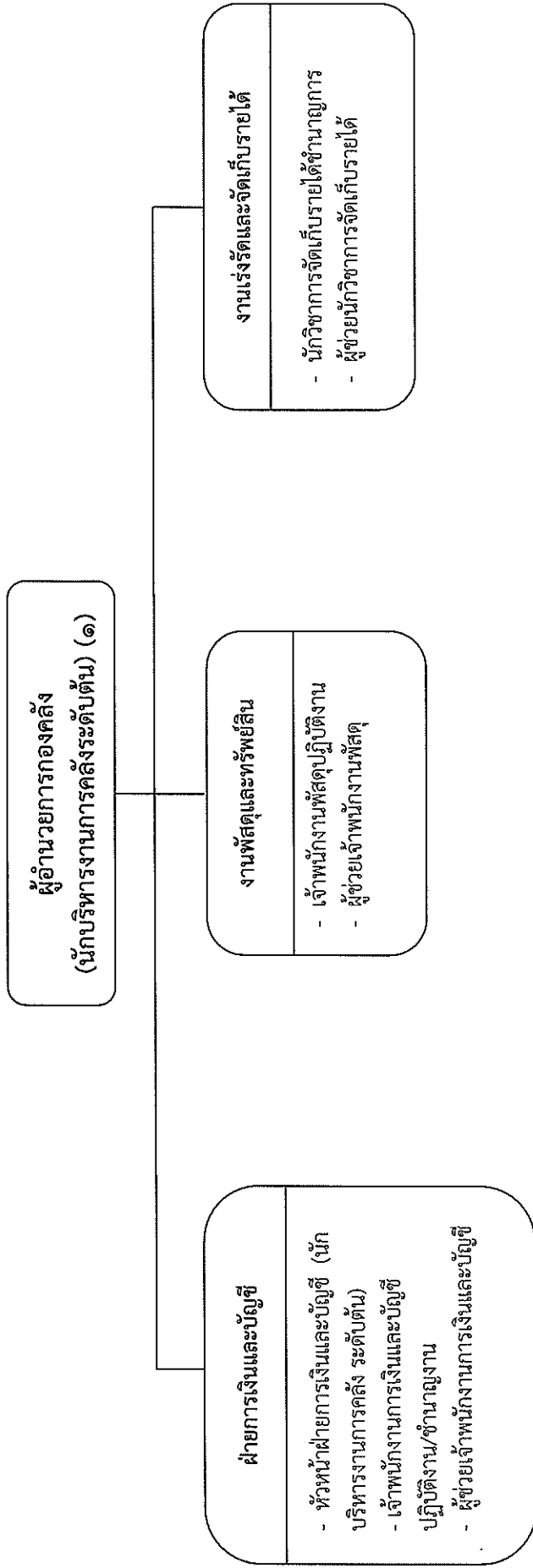


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (๐๑)



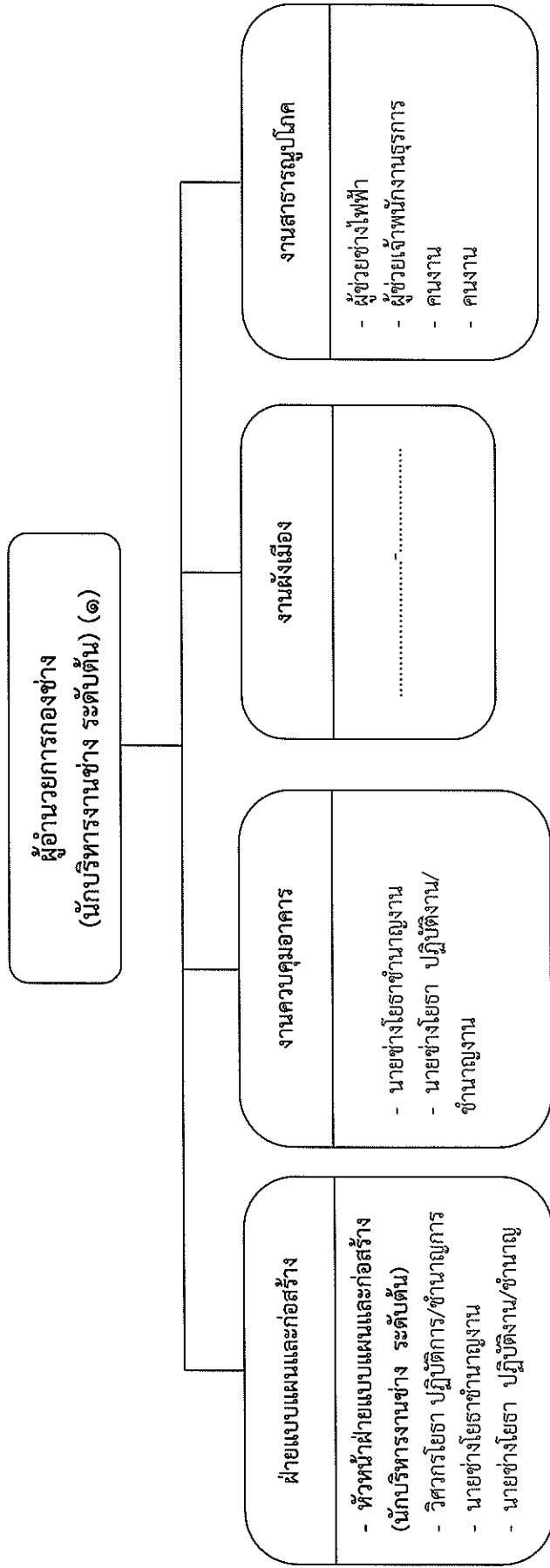
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพพ.	ปก./ชก.	อส.	บง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๗	๐	๒	๐	๘	๑	๒๔
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๕	๐	๒	๐	๗	๑	๑๙
อัตรากว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๑	๐	๕

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (๐๔)



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

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๒	๒	๙
มีตนเอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๑	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๑	๕

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ประเภทสามัญ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
๑	นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๕๖,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	
๒	นายสถาปนิก พะโยโค	ปริญญาโท ร.บ.ม.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๗๗,๗๕๐	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนาจการ พ้องระดับต้น	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนาจการ พ้องระดับต้น	๕๒,๐๐๐	-	-	๔๕๑,๓๒๐	
๔	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าผ่านส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ พ้องระดับต้น	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าผ่านส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ พ้องระดับต้น	๕๒,๐๐๐	-	-	๔๕๑,๓๒๐	
๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	-	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๖	นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	ปริญญาโท ร.บ.ม.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๖๕,๗๒๐	
๗	นายเฉลิมชัย คำประภา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๕๕,๒๘๐	
๘	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๙	นางสาวปิยะวดี ทศภักดิ์	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๕๒,๓๒๐	-	-	๔๕๒,๓๒๐	
๑๐	นางสาวรัชนี บัณฑิต	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๗๒๐	-	-	๒๓๓,๗๒๐	
๑๑	นางสาวกมล วังจักร	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๑๒	นางจิราวัลย์ บุณยามะมัง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๑๓,๔๕๐	-	-	๓๑๓,๔๕๐	
๑๓	พ.อ.จตุรงค์ แพงสร้อยน้อย	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๖๕,๘๐๐	-	-	๒๖๕,๘๐๐	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑๔	-	คุณวุฒิ การศึกษา										
๑๕	นางธนีสรา ไชยสงคราม	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
๑๖	นางนภวรรณ ศรีโนนม่วง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๒-๓๐๓-๖๖๐๐-๕๑๑		คศ.๑	๕๒-๓๐๓-๖๖๐๐-๕๑๑	คศ.๑	๓๕๒,๗๒๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐	
๑๗	ว่าง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๒-๓๐๓-๖๖๐๐-๕๑๑		คศ.๑	๕๒-๓๐๓-๖๖๐๐-๕๑๑	คศ.๑	๓๕๑,๗๒๐	-	-	๓๕๑,๗๒๐	
๑๘	นางอรพิน จีบล้อม	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๕๒-๓๐๓-๖๖๐๐-๕๑๑	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๕๒-๓๐๓-๖๖๐๐-๕๑๑	คศ.๒	๓๕๓,๒๕๐	-	๕๒,๐๐๐	๓๕๓,๒๕๐	
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นางสาวสัมพันธ์ ปุทองจันทร์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๒๐๗,๕๕๐	-	๒๐๗,๕๕๐	
๒๑	นางสาวนิตยา ธรรมะโร	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๒๕๖,๕๒๐	-	๒๕๖,๕๒๐	
๒๒	นายสุวัฒน์ มีพรหม	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๕๕,๓๖๐	-	๑๕๕,๓๖๐	
๒๓	นางสาวจันทรัตน์ หมาลา	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๗๓,๖๕๐	-	๑๗๓,๖๕๐	
๒๔	นางสาวสุธิดา เลไธสง	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๕๕,๖๕๐	-	๑๕๕,๖๕๐	
๒๕	นางสาวพิพรรณ ชัดไธสง	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๖๐,๒๐๐	-	๑๖๐,๒๐๐	
๒๖	นางสาวรัชมีย์ พันวิเศษ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑๖๑,๕๕๐	-	๑๖๑,๕๕๐	
๒๗	นางสาวสุวิมล ศรีโนนม่วง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑๓๘,๐๐๐	-	ว่าง	
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๙	นายอภิวัฒน์ ศรีโนนม่วง	ปวส.	-	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	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสายัณห์ เข็มขำ	ปวส. (ซ่อมบำรุง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑๕๑,๐๘๐	-	-	๑๕๑,๐๘๐
๔๒	นางสาวจิรภา สายโสมง	ปริญญาตรี (บธ.ป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิรันดร์ โพเทพา	ปวส. (ช่างยนต์)	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นายประทีน ปุราณัง	ปริญญาตรี	๔๒-๓๑๑๖-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๔๒-๓๑๑๖-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

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

๑๑.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา 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 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

(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 มีหลักธรรมแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน 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

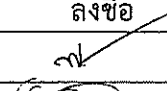




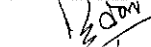
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายชื่อผู้ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
ปรับปรุงครั้งที่ ๓

วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

.....

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลงชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายพีรพล คงแสง	นายก อบต.นาฏ		
๒.	นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ	ปลัด อบต.นาฏ		
๓.	นายสถาปนิก พะโยโค	รองปลัด อบต.นาฏ รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองช่าง		
๔.	นางสาวชลิตา นมัสไสง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้รักษา ราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นางสาวศิริราณี ชนะพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด		
๖.	นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๓

วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ 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 นมัสโรสง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวศิริาณี ชนะพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๕. นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุม นายพีรพล คงแสง ประธานกรรมการฯ ได้กล่าว
เปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ที่ ๔๗๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ได้
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งมีหน้าที่ปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามแนวทางของประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการ
อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย
ว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และ
ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ
บริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย
กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเสนอขอ
ความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามต่อไป

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
นายพีรพล คงแสง ประธานฯ เนื่องจากในปัจจุบันอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ด้านการ
ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน กิจกรรม ระเบียบกฎหมาย ผลการดำเนินงานขององค์กร ไม่เพียงพอต่อปริมาณ
งานขององค์กร จึงเห็นสมควรที่จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน ดังนั้น
จึงได้เชิญคณะกรรมการฯ ร่วมประชุมเพื่อจัดปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู จึง
ขอให้แต่ละส่วนราชการที่จะอยากจะกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มเสนอเหตุผล และความจำเป็นในการขอเพิ่ม
ตำแหน่งในกองโดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยครับ

หัวหน้าสำนักปลัด - ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑
อัตรา เพื่อมารองรับภารกิจที่ตามที่ท่านนายกกล่าวเบื้องต้น เนื่องจากอัตรากำลังคนของพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้างในสำนักปลัดเพียงพอต่อปริมาณงานในปัจจุบัน

ผู้อำนวยการกองคลัง - ในส่วนของกองคลังยังไม่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มเติม

ผู้อำนวยการกองช่าง - ในส่วนของกองช่างยังไม่ขอเสนอกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มเติม

ปลัด อบต.นาภู - เห็นด้วยกับการกำหนดตำแหน่งงานนี้เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับกับปริมาณงานในสำนักปลัด

ประธานฯ - มีท่านใดมีข้อคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ ถ้าไม่มีกระผมขอมติที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด อบต.นาภู

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายพีรพล คงแสง ประธานกรรมการ คณะกรรมการฯ มีเรื่องที่จะแจ้งเพิ่มเติม หรือมีข้อเสนอใน
ระเบียบวาระนี้หรือไม่... 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 (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง การปรับปรุงทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ในการประชุม ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๘

ลงชื่อ.....

(นายพีรพล คงแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

ที่ มค ๗๕๘๐๑/๒

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

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

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏได้ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด เพื่อรองรับภารกิจทางราชการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น และได้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามให้ความเห็นชอบไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือที่ มค ๐๐๒๓.๒ / ว ๒๓๓ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ได้แจ้งมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ แล้วนั้น

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....

(นางสาวศิริณี ชนะพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.....
.....

ลงชื่อ.....
(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ความเห็นนายก อบต.
.....
.....

ลงชื่อ.....
(นายพีรพล คงแสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง การปรับปรุงทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ในการประชุม ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาภูนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภูได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลองค์การบริหารส่วนตำบลนาภูจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๘

ลงชื่อ.....

(นายพีรพล คงแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู