

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗-๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙-๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓-๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖

ภาคผนวก

๑. คำสั่ง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖ ❖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วน

ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น นั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย โดยต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

<u>หมายเหตุ</u>

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ

ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน รายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	อบต.นาโยงเหนือ	๓	๓๒,๕๘๐,๐๐๐	๑๕	๑	๒๐	๓๗ อัตรา
๒.	อบต.นาข้าวเสีย	๕	๕๒,๓๔๖,๕๐๐	๒๑	-	๒๒	๔๓ อัตรา
๓.	อบต.ช่อง	๔	๒๘,๖๗๓,๔๗๗	๑๕	๑	๑๑	๒๗ อัตรา
๔	อบต.โคกสะบ้า	๔	๓๘,๑๘๗,๘๐๕	๑๖	-	๑๖	๓๒ อัตรา
๕	อบต.ละมอ	๕	๔๔,๓๐๕,๔๐๐	๑๘	๑	๑๖	๓๕ อัตรา
๖	อบต.นาหมื่นศรี	๓	๓๘,๗๕๖,๕๓๗	๒๐	๑	๑๒	๓๓ อัตรา

จากข้อมูลเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี กับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในอำเภอนาโยง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนักดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้ร้องขอกสถ.ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง/ รับโอน(ย้าย) และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการขอใช้บัญชี(กสถ.) และทำให้มีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนใช้สัญจรไปมาในตำบลเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงและครอบคลุม
- ระบบสัญญาณโทรศัพท์ไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

-ก่อสร้างถนนลาดยาง ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

- เพิ่มเสาสัญญาณโทรศัพท์ในหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และ ปรับปรุงผิวจราจร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพขาดเงินทุน
- ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาอาชีพ
- สินค้าอุปโภคบริโภคราคาแพง
- ไม่มีตลาดกลางรับซื้อผลิตผลทางการเกษตร

ความต้องการ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ให้ความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านอบายมุข
- ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาอย่างต่อเนื่อง
- การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ส่งเสริมการเล่นกีฬา และจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อต่อต้านยาเสพติด
- เพิ่มจำนวนผู้ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้ ทั่วถึงขึ้น

๔.ด้านการบริหารและการจัดการ

สภาพปัญหา

- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ
- เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ
- บุคลากรขาดการอบรมอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการ

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับ องค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดหาครุภัณฑ์ที่ทันสมัยและจำเป็น เพื่อความสะดวกในการบริหารงาน

๕. ด้านการเกษตร

สภาพปัญหา

- ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

ความต้องการ

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และขุดบ่อน้ำตื้น
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ให้มีการบำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการบุกรุกที่ดินและทำลายป่าไม้

ความต้องการ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- ขาดการส่งเสริมด้านการแพทย์แผนไทย
- บุคลากรด้านสาธารณสุข ไม่สามารถให้บริการได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความต้องการ

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และ คน พิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๘. ด้านการศึกษา

สภาพปัญหา

- ขาดแหล่งข้อมูลการเรียนรู้นอกสถานศึกษา
- เยาวชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ความต้องการ

- จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ของตำบล
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

✦ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น✦

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข

๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติมโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑.๑ เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม

๑.๒ เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑

๑.๓ เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต

๑.๔ เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ

๒. การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด

๒.๒ เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง

๒.๓ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๓.๑ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจให้สนับสนุนเป้าหมายการเพิ่มรายได้ต่อหัว

๓.๒ เพื่อเพิ่มศักยภาพของฐานการผลิตและฐานรายได้เดิมและสร้างฐานการผลิตและรายได้ใหม่

๓.๓ เพื่อสนับสนุนการกระจายการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และสนับสนุนเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓.๑. เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจสร้างความเข้มแข็งและรักษาวินัยทางการเงินการคลัง และพัฒนาเครื่องมือทางการเงินที่สนับสนุนการระดมทุนที่มีประสิทธิภาพ

๔. สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขาเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ของภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน ดังนี้

๔.๑ เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการสร้างมูลค่าและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของสินค้าและบริการ

๔.๒ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพให้เป็นฐานรายได้ใหม่ที่สำคัญ พัฒนาระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงและมีการปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพ ภูมิอากาศเพื่อให้ฐานการผลิตภาคเกษตรและรายได้เกษตรกรมีความมั่นคง

๔.๓ เพื่อเร่งผลักดันให้สินค้าเกษตรและอาหารของไทยมีความโดดเด่นในด้านคุณภาพมาตรฐานและความปลอดภัยในตลาดโลก

๔.๔ เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมสำคัญเดิมให้สามารถต่อยอดสู่อุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเข้มข้น และสร้างรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่บนฐานของความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๔.๕ เพื่อเพิ่มศักยภาพของฐานบริการเดิมและขยายฐานบริการใหม่ในการปรับตัวสู่เศรษฐกิจฐานบริการที่เข้มแข็งขึ้น รวมทั้งพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

๔.๖ เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนและอำความสะดวกทางการค้าและการลงทุนให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย รวมทั้งพัฒนาสังคมผู้ประกอบการ

๔.๗ เพื่อพัฒนาระบบการเงินของประเทศให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ การค้า และการลงทุน

๔.๘ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรการเงินฐานรากและระบบสหกรณ์ให้ สนับสนุนบริการทางการเงินในระดับฐานรากและเกษตรกรรายย่อย

๕. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕.๑ รักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและมีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๕.๒ สร้างความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ

๕.๓ บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และลดมลพิษให้มีคุณภาพดีขึ้น

๕.๔ พัฒนาขีดความสามารถในการลดก๊าซเรือนกระจกและการปรับตัวเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการรับมือกับภัยพิบัติ

๖. ด้านความมั่นคง

๖.๑ เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน รวมทั้งป้องกันปัญหา ภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของชาติ

๖.๒ เพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วน ให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคง และมีศักยภาพในการปูองกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๕.๓ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ

๕.๔ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

๗. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๑.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการที่ดี และได้มาตรฐานสากล

๑.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และโปร่งใสตรวจสอบได้

๑.๓ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ

๑.๔ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความ รวดเร็วและเป็นธรรมแก่ประชาชน ๒

๘. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘.๑ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการขนส่งและการค้า รวมทั้งมีกลไก กำกับ ดูแล การประกอบกิจการขนส่งที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสให้สามารถ สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน

๘.๒ เพื่อสร้างความมั่นคงทางพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด ตลอดจนขยายโอกาสทางธุรกิจในภูมิภาคอาเซียน

๘.๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขยายการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างทั่วถึง ทั้งประเทศ ในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรม และส่งเสริมธุรกิจดิจิทัลใหม่ และนวัตกรรม รวมทั้ง พัฒนาระบบ ความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้มีความมั่นคง และคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลให้แก่ ผู้ใช้บริการ

๘.๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและขยายการให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านน้ำประปาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ลดอัตราน้ำสูญเสียในระบบประปา และสร้างกลไกการบริหารจัดการการประกอบกิจการน้ำประปาในภาพรวมของประเทศ

๘.๕ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อลดการนำเข้าจาก ต่างประเทศ และสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ

๙. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙.๑ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ขั้นก้าวหน้า ให้สนับสนุนการสร้างมูลค่าของสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย

๙.๒ เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงและนำเทคโนโลยีไปใช้ให้กับเกษตรกรรายย่อย วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

๙.๓ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเพิ่มคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๘.๔ เพื่อบูรณาการระบบบริหารจัดการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้สามารถ ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

๑๐. การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ

๙.๑ เพื่อกระจายความเจริญและโอกาสทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึงมากขึ้น

๙.๒ เพื่อพัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม

๙.๓ เพื่อพัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักให้ขยายตัวอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ เพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

๙.๔ เพื่อพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาในพื้นที่อย่างยั่งยืน

๑๑. ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑๑.๑ เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดเด่นของทำที่ตั้งของประเทศไทยที่เป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญของแนวระเบียงเศรษฐกิจตกต่ำให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของไทย

๑๑.๒ เพื่อขยายโอกาสด้านการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ และยกระดับให้ประเทศเป็นฐานการผลิตและการลงทุนที่มีศักยภาพและโดดเด่น

๑๑.๓ เพื่อเพิ่มบทบาทของไทยในเวทีโลกด้วยการส่งเสริมบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทยในกรอบ ความร่วมมือต่างๆ รวมทั้งการสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้

๑. การเสริมสร้างความเข็มแข็งภาคการผลิตหลักให้เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืน โดยพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการแปรรูป พัฒนาประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตสินค้าอาหาร พัฒนาการท่องเที่ยว

๒. ขยายฐานเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มความหลากหลายของแหล่งรายได้และการสร้างงานให้แก่ภาคโดยพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบโครงการ JDS และกรอบโครงการ IMT-GTพัฒนารองรับการขยายการลงทุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของประเทศ และพัฒนาการคมนาคมขนส่งทางทะเล

๓. พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพและภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อเสริมสมรรถนะการพัฒนาโดยการพัฒนาการความรู้ คุณธรรม และสุขภาวะ การสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของคนจน คนด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตและเพิ่มโอกาสด้านอาชีพและรายได้และการอำนวยความเป็นธรรมและสร้างภูมิคุ้มกันแก่คนกลุ่มเสี่ยงเพื่อแก้ปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมระดับชุมชน โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข็มแข็งของชุมชนสู่การพึงตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยการเพิ่มโอกาสการมีรายได้จากทรัพยากรในท้องถิ่น และส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งเพื่อสร้างสันติสุขโดยเฉพาะการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งแก้ปัญหายาเสพติด

๕. ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาสมดุลเชิงนิเวศน์อย่างยั่งยืน โดยฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นฐานการผลิตอย่างยั่งยืน และควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด

จังหวัดตรังจัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (จังหวัดตรัง ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่) พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๑

วิสัยทัศน์

"การท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก บนฐานความเข็มแข็งของภาคเกษตรและชุมชนอย่างยั่งยืน"

พันธกิจ

๑. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวรวมถึงมาตรฐานการให้บริการท่องเที่ยวสู่มาตรฐานสากล

๒. พัฒนาโครงข่ายคมนาคมเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวและภาคการเกษตรภายในกลุ่มจังหวัดและเชื่อมโยงการคมนาคมกับต่างประเทศ

๓. สร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. สร้างเศรษฐกิจให้สมดุลเพื่อยกระดับความเป็นอยู่และมาตรฐานคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชุมชนท้องถิ่น

๕. ฟื้นฟู ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. การท่องเที่ยวและบริการมีมาตรฐานสามารถแข่งขันในตลาดสากลได้

๒. มีความมั่นคงด้านอาหารและสามารถรักษาฐานเศรษฐกิจด้านการเกษตรและประมง

๓. มีระบบสร้างความเชื่อมั่นในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว

๔. มีศักยภาพในการบริหารจัดการระบบนิเวศน์อยู่ในระดับดี

แผนพัฒนาจังหวัดตรัง

แผนพัฒนาจังหวัดตรัง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ ได้กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่จะต้อง บรรลุอย่างชัดเจนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนา และให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกมิติอย่าง บูรณาการและเป็นองค์รวม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดตรังไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์จังหวัดตรัง

ตรังเมืองแห่งความสุข บนฐานการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร และการท่องเที่ยว ที่ได้มาตรฐานสากล

พันธกิจของจังหวัดตรัง

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ให้มีความมั่งคั่งและ มีความรับผิดชอบต่อสังคม

๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีบนความหลากหลายทางชีวภาพ

๔. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน

๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการ แบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (ตามลำดับความสำคัญ)

๑) สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่มั่นคงและยั่งยืน

๒) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

๓) เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภ าพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๔) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง

ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาขน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

วิสัยทัศน์

“นาหมื่นศรีน่าอยู่ คู่คุณธรรม ผ้าทองงามล้ำ มหัศจรรย์ถ้ำเขาช้างหาย”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนรวมของประชาชน และการพัฒนาบริหารจัดการหน่วยงาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุข

เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและเพียงพอ

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. พัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

๘. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์กร

๙. คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

๑๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑๒. เสริมสร้างรายได้ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนครัวเรือนที่ได้รับจัดบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน

๒. จำนวนประชาชนที่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๓. จำนวนประชาชนที่เข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๔. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้สูงกว่าเกณฑ์รายได้ขั้นต่ำ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จากสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของ อบต. สามารถนำมาประเมินศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และอนาคตของ อบต. ด้วยเครื่องที่เรียกว่า SWOT

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สาธารณูปโภค/สาธารณูปการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีห่างจากจังหวัดตรัง ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ประกอบกับมีพื้นที่กว้างทั้งหมด ประมาณ ๒๐ ตารางกิโลเมตร ทำให้การพัฒนาด้านคมนาคมเข้าไปอย่างทั่วถึง ประชาชนมีความสะดวกในการเก็บเกี่ยวผลผลิต มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ประกอบกับราคาผลิตในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา มีราคาสูงขึ้นทำให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิม และ อบต.มีความสามารถในการจัดเก็บภาษีได้มากขึ้นกว่าเดิม

๒.ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลนาหมื่นศรี มีลักษณะเป็นที่ราบลาดเอียง เหมาะกับการเพาะปลูก ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ทำสวนยางพารา มีลำคลองไหลผ่าน จำนวน ๒ สาย และมีระบบชลประทาน จำนวน ๑ สาย ทำให้เหมาะกับการทำนาข้าว

๓. มีการรวมกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มเครื่องแกง กลุ่มลูกหยี กลุ่มเลี้ยงโคขุน กลุ่มนาข้าว เป็นต้น ที่ได้นำวัตถุดิบในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีมูลค่า เพื่อรายได้ให้แก่ครัวเรือน

๔.มีท่องเที่ยวธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ ถ้ำเขาช้างหาย หมู่ที่ ๕และ๖

๕.ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นมีการสืบสานและการอนุรักษ์

๖.ไม่มีปัญหาเรื่องภัยธรรมชาติที่ร้ายแรง

๗. ท้องถิ่นมีการกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนา

๘. ผู้บริหารท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ/ระบบการเมืองมีความเข้มแข็งมั่นคง

๙. ท้องถิ่นมีผู้บริหาร สมาชิกสภาและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

๑๐. มีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เป็นอย่างดี

๑๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรง

๑๒. บุคลากรของท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑๓.ท้องถิ่นสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาโดยตรงให้กับประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

จุดอ่อน (Weakness)

๑.ต้องใช้งบประมาณในการดูแลบำรุงรักษา การก่อสร้าง ปรับปรุง บุกเบิก ด้านโครงสร้างพื้นฐานมาก

๒.กลุ่มอาชีพขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่จะนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

๓.ราคาผลผลิตไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับกลไกตลาดและนโยบายของรัฐบาล

๔.ค่านิยมของผู้ปกครองส่งบุตรหลานไปเรียนในตัวเมือง ทำให้สถานศึกษาระดับประถมศึกษาบางโรงเรียนมีนักเรียนน้อย

๑. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลยังไม่ได้มาตรฐาน

๒. บุคคลากรขาดความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน

๓. ขาดการบูรณาการ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาเกษตร/สิ่งแวดล้อม/การพัฒนาอาชีพ/การอุปโภคแบบองค์รวม

๔. ระบบการประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย

๕. ขาดบุคลากรและการสนับสนุนงบประมาณในเรื่องออติสติกส์

๖. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

๗. มีระเบียบและข้อจำกัดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

๘. ผลการเลือกตั้งทำให้เกิดความขัดแย้งภายในท้องถิ่น

<u>โอกาส (Opportunity)</u>

๑.องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบ กฎหมาย เอื้อต่อการพัฒนา

๒. นโยบายกระจายอำนาจให้ อปท.

๒.เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่ท้าจริง ดังนั้นการใช้งบประมาณ จึงใช้ได้ประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง

๓.มีกลุ่มอาชีพที่สามารถพัฒนาให้ เข้มแข็งได้

๔.มีงบประมาณสนับสนุน หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

๖.มีแหล่งท่องเที่ยว ประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๗.ท้องถิ่นมีแหล่งผลิตทางการเกษตร เช่น ยางพารา ข้าว

๘. แรงงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และไม่มีปัญหาแรงงานสัมพันธ์

๙.ประชาชนมีการศึกษาในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึง

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑.พระราชบัญญัติการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

๒.กฎหมายเลือกตั้ง ที่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้

๓.การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลในการพัฒนามีไม่เพียงพอ และล่าช้า

๔.ทรัพยากรธรรมชาติถูกบุกรุก ทำลาย สภาวะแวดล้อมเสื่อมโทรม

๕.ประชาชนมีภาวะเสี่ยงด้านการเจ็บป่วยและอุบัติภัยมากขึ้น

๖.ผลผลิตด้านอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ

๗.ขาดแรงงานมีฝีมือในบางประเภทกิจการและมีแรงงานต่างด้าว

๘.ขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพของราษฎร เช่น การทำสวนยางพารา ในที่ดินที่มีปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิ์ เพราะหน่วยงานรัฐที่ดำเนินการล่าช้า

✦การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลัก SWOT ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาหมื่นศรี มีดังนี้✦

จุดแข็ง (Sternths : S)

๑.มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

๒.บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

๓.บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายในสำนักงาน

๔.บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาใกล้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

๕.บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว

๖.บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาโท

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑.สำนักงานมีความคับแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

๒.บุคลากรยังขาดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ขาดความกระตือรือร้น

๓.บุคลากรมีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่

๔.ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities : O)

๑.มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน ศึกษาดูงาน

๒.มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน

๓.บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๔.การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

๕.กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

๖.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย

๗.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat : T)

๑.กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย

๓.งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

๔.งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๕.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

๖.บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภค
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สังคม และการสาธารณสุข
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานส่วนตำบลครู จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๑ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ทั้งสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีจึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบที่แล้วมา ทำให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีการคงตำแหน่งไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีในอนาคตต่อไป

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้กำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยยึดหลักภารกิจของแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	
๑. สำนักงานปลัด อบต.	**๑. สำนักงานปลัด อบต.**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
- งานสารบรรณ	- งานธุรการ งานสารบรรณ	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานกิจการสภา อบต.	- งานกิจการสภา อบต.	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์	
๑.๒ งานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑.๒ งานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
- งานการศึกษาและวิชาการ	- งานการศึกษาและวิชาการ	
- งานศาสนาและวัฒนธรรม	- งานศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง	**๒.กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
- งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน ทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งบการเงินและงบทดลอง - งานเก็บรักษาเงิน แสดงฐานะทางการเงิน	- งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน ทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งบการเงินและงบทดลอง - งานเก็บรักษาเงิน แสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์	- งานทะเบียนทรัพย์สินและงานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลข่าวสาร	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลข่าวสาร	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
- งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	- งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๔.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อที่จะประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังคนจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>								
หน.สป. นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก/ชก..)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.นาหมื่นศรี</u> ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๕ ๒	๕ ๒	๕ ๒	๕ ๒	- -	- -	- -	ว่าง ๑ อัตรา
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u> นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	-	-	-	-	-	เกษียณฯ ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ กสถ.
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๑**	**๔๑**	**๔๐**	**๔๐**	**-**	**-**	**-**	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	(๓๘,๕๐๐)
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๓๐๐	๔๐๒,๕๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	(๒๒,๒๓๐)
๘	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๖,๘๐๐	(๑๐,๑๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	คนงาน	-	๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.นาหมื่นศรี																		
๑๔	ครู	-	๕	๔	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๓๗๒,๗๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๓๒๐	๓๘๗,๘๔๐	๔๐๓,๔๔๐	๔๑๙,๗๖๐	(๑๕,๕๓๐)
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๐	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	-	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๐	๐	๒๕๖,๙๒๐	๐	๐	เกษียณฯปี๖๕
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒	๒	๔๑๓,๖๔๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๓๐,๓๒๐	๔๔๗,๗๒๐	๔๖๕,๗๒๐	(๑๗,๓๘๐)X(๑๗,๐๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๖,๙๒๐)
๒๖	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	(๒๐,๓๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๑,๙๑๐)
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	(๑๐,๑๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
(๕)	**รวม**		๔๑	๓๖	๘,๕๘๐,๐๖๐	๒๙๕,๐๐๐	๔๑	๔๐	๔๐	-	-	-	๓๐๑,๒๐๐	๒๙๕,๔๖๐	๒๙๘,๓๔๐	๙,๑๗๕,๒๖๐	๙,๒๑๓,๘๐๐	๙,๕๑๒,๑๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๓๗๖,๒๘๙	๑,๓๘๒,๐๗๐	๑,๔๒๖,๘๒๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๕๕๑,๕๔๙	๑๐,๕๗๕,๘๗๐	๑๐,๗๓๘,๙๖๑	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๙๓	๒๔.๘๐	๒๕.๓๘	

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๘,๗๕๖,๕๓๗ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๐,๖๙๔,๓๖๔ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๘,๗๕๖,๕๓๗ x ๕%+๓๘,๗๕๖,๕๓๗ =๔๐,๖๙๔,๓๖๔)

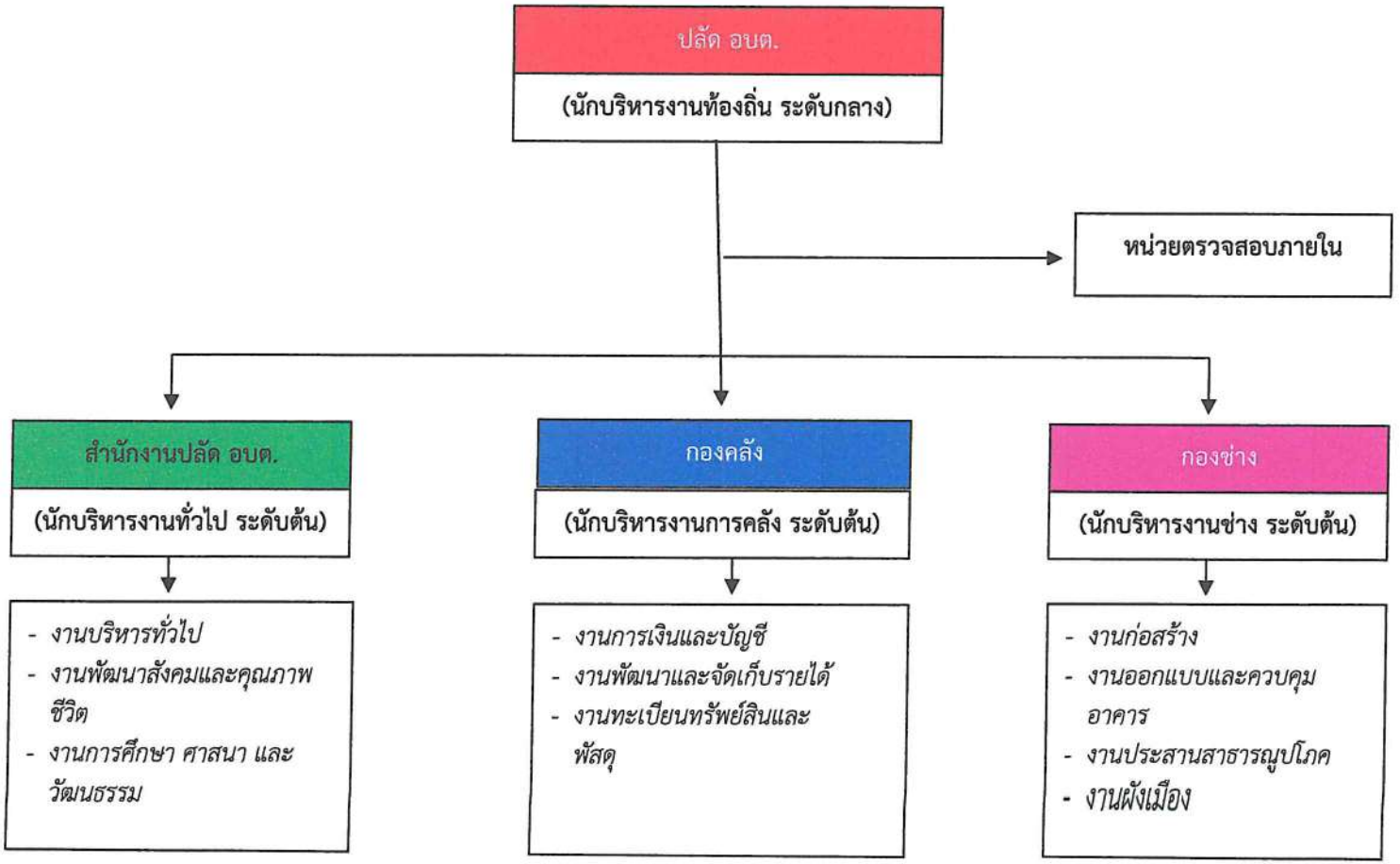
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๔๒,๗๒๙,๐๘๒ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๔๐,๖๙๔,๓๖๔ x ๕%+๔๐,๙๖๔,๓๖๔ =๔๒,๗๒๙,๐๘๒)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๔๔,๘๖๕,๕๓๖, บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๔๒,๗๒๙,๐๘๒ x ๕%+๓๑,๖๑๒,๒๐๙ =๔๔,๘๖๕,๕๓๖)

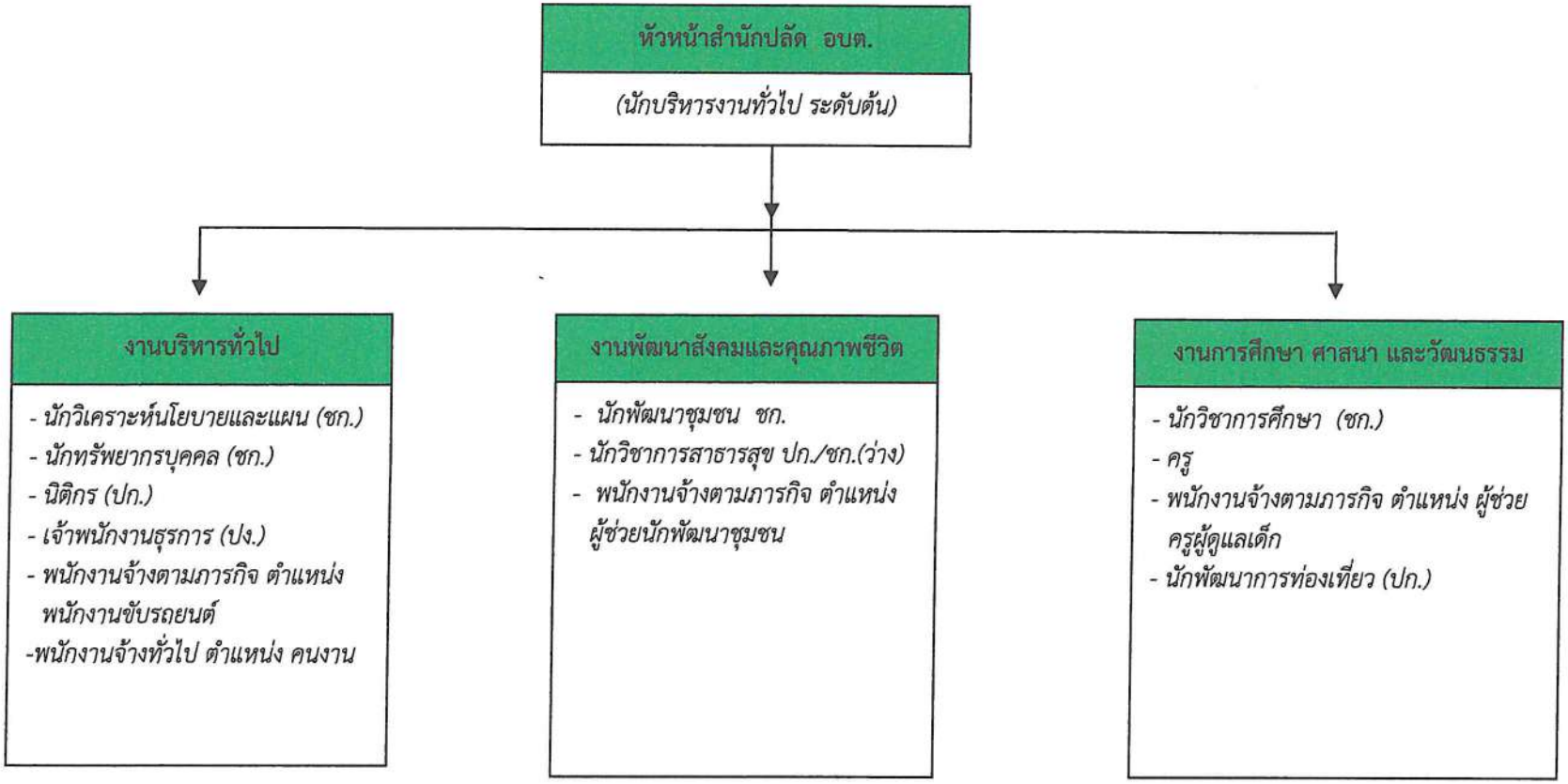
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

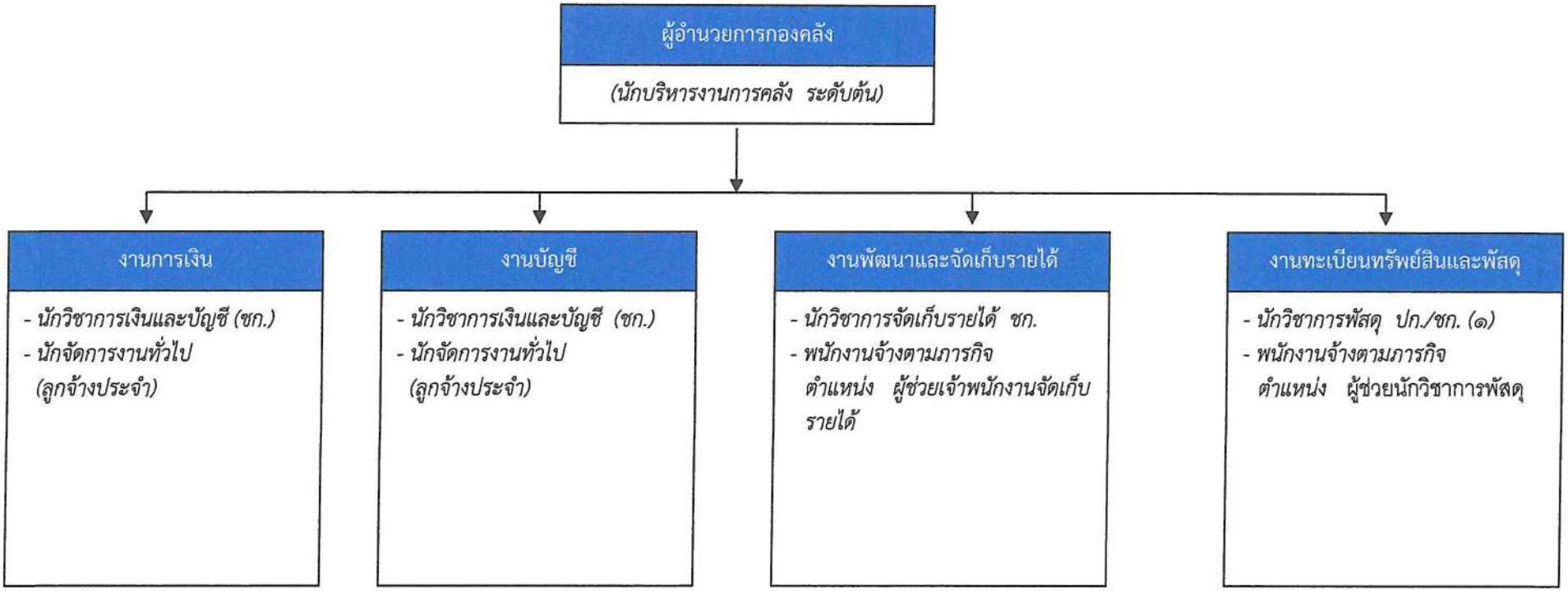


กรอบโครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



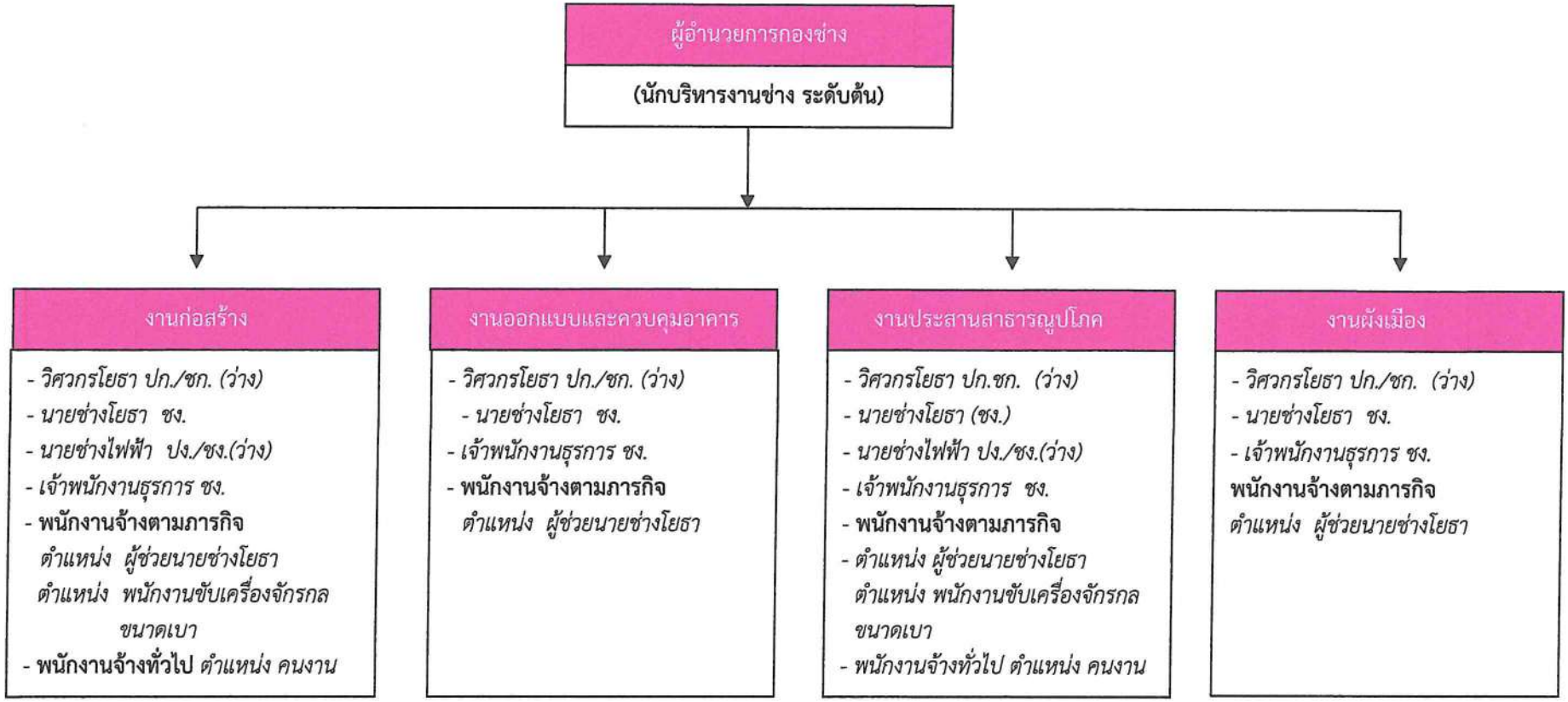
ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๒	๔	-	-	๑	-	-	-	๗

กรอบโครงสร้างกองคลัง



ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-		๓	-	-	-	-	-	๑	๓

กรอบโครงสร้างกองช่าง



ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑.	นายสุพล ศรีโยธา	ร.ม.	๑๔ – ๓ - ๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑๔ – ๓ - ๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐
	สำนักงานปลัด (๐๑) พนักงานส่วนตำบล											
๒	นายมงกุฎ คงเพ็ง	ร.ม.	๑๔– ๓ –๐๐ – ๒๑๐๑ -๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๔– ๓ –๐๐ – ๒๑๐๑ -๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๓	นางพัชรี เพ็งเกตุ	รป.ม.	๑๔ - ๓ -๐๑ - ๓๑๐๓ -๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๔ - ๓ -๐๑ - ๓๑๐๓ -๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔	นายสมชาย นิลละออ	ศศ.บ.	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๘๐๑ -๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๘๐๑ -๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นางสาวจรัสศรี ชุมสม	ศษ.ม.	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๘๐๓ -๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๘๐๓ -๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	นางจุรีพร หยูจีน	บธ.บ.	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๑๐๒ -๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๑๐๒ -๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๗	นางสาวพิมพ์พิชชาญ์ ชัยแก้ว	น.บ.	๑๔ - ๓ -๐๑ - ๓๑๐๕ -๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๔ - ๓ -๐๑ - ๓๑๐๕ -๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๘	นายเกียรติศักดิ์ ทองหนัน	ร.ม.	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๓๐๒ -๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๓๐๒ -๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๙	ว่าง	-	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๖๐๑ -๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๑๔ - ๓ -๐๑ – ๓๖๐๑ -๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นางสาวพัชรา ตาสาย	ปวส.	๑๔ - ๓ -๐๑ - ๔๑๐๑ - ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๔ - ๓ -๐๑ - ๔๑๐๑ - ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๗๑,๑๒๐	-	-	๑๗๑,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นางสาวสุวดี นิลออ	วท.บ.	–	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นายสุชาติ ปั้นทอง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๔๔๐	-	-	๑๒๑,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นายอรุณ แส้ดั้น	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายถาวร อ่อนช่วย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.นาหมื่นศรี											
๑๖	นางธัญญา แก้วเพ็ง	ศษ.ม	๑๔ – ๓- ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๔๗	ครู		๑๔ – ๓ ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๔๗	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	ว่าง	-	๑๔ – ๓- ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๔๘	ครู		๑๔ – ๓ ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๔๘	ครู		-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	นางสุธาทิพย์ ศรีเจริญ	ค.บ.	๑๔ – ๓- ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๔๙	ครู		๑๔ – ๓ ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๔๙	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางสาวสุมณฑา เหมนแก้ว	ศษ.บ.	๑๔ – ๓- ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๕๐	ครู		๑๔ – ๓ ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๕๐	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นางพัชราวรรณ สมหวัง	ศษ.บ	๑๔ – ๓- ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๕๑	ครู		๑๔ – ๓ ๐๑ – ๖๖๐๐-๐๕๑	ครู		-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นางวีณา ขวัญนิมิตร	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	๑๘๖,๓๖๐
๒๒	นางสาวจันทรา แก้วละเอียด	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	๑๘๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล											
๒๓	นางสาวจันทร์ธนพร เขียดสุก	บธ.บ.	๑๔ – ๓ – ๐๔ – ๒๑๐๒ - ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๔ – ๓ – ๐๔ – ๒๑๐๒ - ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๔	นางวิวรรณ์รัฐฐ์ รัตนภูมิศักดิ์	บธ.ม.	๑๔ – ๓ – ๐๔ – ๓๒๐๑ - ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๔ – ๓ – ๐๔ – ๓๒๐๑ - ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๕	นางสาวจุฑาทิพย์ บุญชัย	บธ.ม.	๑๔ – ๓ – ๐๔ – ๓๒๐๔ - ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๔ – ๓ – ๐๔ – ๓๒๐๔ - ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๒๖	นางสาวปราณี ขุนทอง	บธ.บ.	๑๔ – ๓ – ๐๔ – ๓๒๐๓ - ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๔ – ๓ – ๐๔ – ๓๒๐๓ - ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
	ลูกจ้างประจำ											
๒๗	นางยุภา รักนิ่ม	ศศ.บ	-	นักจัดการงานทั่วไป			นักจัดการงานทั่วไป		๒๔๘,๑๖๐	-	-	๒๔๘,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	นางสินีรัตน์ อรุณรัตน์	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๙	นายชาญจนวัฒน์ จันทร์แสง	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๐๕,๐๘๐	-	-	๒๐๕,๐๘๐
๓๐	นางสาววันดี ขวัญเพชร	บธ.บ	-	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๐๘,๕๖๐	-	-	๒๐๘,๕๖๐
	กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล											
๓๑	นายกิตติ สีสุข	วท.บ	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๒๑๐๓ - ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๒๑๐๓ - ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		๓๘๔,๗๒๐
๓๒	ว่าง	-	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๓๗๐๑ - ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๓๗๐๑ - ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๓	นายปรีชา มากแก้ว	ปวส.	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๔๗๐๑ - ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๔๗๐๑ - ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๓๔	ว่าง	-	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๔๗๐๖ - ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๔๗๐๖ - ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๕	นางจุฬาลักษณ์ รุ่งอนันต์ไพบูลย์	บธ.บ.	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๔๑๐๑ - ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๔ – ๓ – ๐๕ – ๔๑๐๑ - ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๖	นายสมโชค ลั่นสิน	วศ.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๒,๗๒๐	-	-	๑๔๒,๗๒๐
๓๗	นายประสิทธิ์ เยาว์ดำ	ม.๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๑,๕๖๐	-	-	๑๒๑,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๘	นายวิมล เหมนแก้ว	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายสมคิด แก้วสะอาด	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายนัฏฐพงษ์ หนูสนิท	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๔๑	นายณิธาณ เตชะไชยชนะ	บธ.บ	๑๔ –๓ -๑๒ – ๓๒๐๕ - ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๔ –๓ -๑๒ – ๓๒๐๕ - ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๙. ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศในกลุ่มอาเซียน พร้อมที่จะรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

๑๐. ส่งเสริม และเตรียมการณ์ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในองค์กร ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามกฎหมาย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีประมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี
ที่ ๑๖๗/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน-ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องกับแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง

(นายวิโรจน์ เยาว์ดำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

(นายสุพล ศรีไยธา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

คณะกรรมการผู้เข้าประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี
วันศุกร์ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

.....

ผู้เข้าประชุม ๖ คน
ผู้ไม่เข้ารวมประชุม - คน

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิโรจน์ เยาว์ดำ	นายก อบต.นาหมื่นศรี		ประธานกรรมการ
๒	นายสุพล ศรีโยธา	ปลัดอบต.นาหมื่นศรี		กรรมการ
๓	นางสาวจันทร์ธนพร เขียดสุก	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายกิตติ สีสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายมงกุฎ คงเพ็ง	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๖	นางจุรีพร หยูจีน	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายวิโรจน์ เยาว์ดำ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ได้เปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานฯ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตลอดจนกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เท็นนาถูกต้อง

(นายสุพล ศรีโยธา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ได้แต่งตั้งทุกท่านเป็นคณะกรรมการฯ (โดยมีหน้าที่ตามสำเนาคำสั่งได้รับแจ้ง) ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องพิจารณา**

การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธานฯ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
มอบให้นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงเกี่ยวกับประกาศหลักเกณฑ์ฯ

นักทรัพยากรบุคคล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นในเบื้องต้นขอชี้แจงเกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งตำบลนาหมื่นศรีมีเนื้อที่ ๒๐ ตารางกิโลเมตร อาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรีได้จัดประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลนาหมื่นศรี ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนรวมของประชาชน และการพัฒนาบริหารจัดการหน่วยงาน

สำเนาถูกต้อง

(นายสุพล ศรีโยธา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุข

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี มี ๓ ส่วนดังนี้

๑ สำนักงานปลัด

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

สำเนาถูกต้อง

(นายสุพล ศรีโยธา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

ปลัดอบต. จากโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังฉบับเดิมขอให้แต่ละส่วนราชการที่ต้องการเพิ่ม ลด ปรับเกลี่ยตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร และวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณคนว่ามีความเหมาะสม หรือไม่อย่างไร ต่อที่ประชุม

หัวหน้าสำนักงานปลัด สำนักงานปลัดคงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

(๑) นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๕) นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๖) นิติกร (ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๗) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๘) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๙) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	จำนวน	๑	อัตรา

	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	(๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
	(๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา
	(๓) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป			
	(๑) ตำแหน่ง คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา
ผู้อำนวยการกองคลัง	กองคลังคงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้			
	(๑) นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
	(๒) นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
	(๓) นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
	(๔) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
	ลูกจ้างประจำ			
	(๑) นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	(๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
	(๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๒	อัตรา
ผู้อำนวยการกองช่าง	กองช่างคงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้			
	(๑) นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
	(๒) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
	(๓) นายช่างโยธา (ชง.))	จำนวน	๑	อัตรา
	(๔) นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
	(๕) เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	(๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
	(๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป			
	(๑) คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา

ที่ประชุม พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบกรอบอัตรากำลังเดิมของแต่ละส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ฯ มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมบ้าง

สำเนาถูกต้อง

(นายสุพจ ศรีโยธา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ

นักทรัพยากรบุคคล สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป มีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งจากเดิมชื่อตำแหน่งคนงานทั่วไป เป็น ชื่อตำแหน่ง คนงาน ตามคู่มือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประปีงบประมา ณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ที่ประชุม รับทราบ และมีมติเห็นชอบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางจุรีพร หยูจีน)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายสุพล ศรีโยธา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

(ลงชื่อ) ผู้รับรองบันทึกรายงานการประชุม

(นายวิโรจน์ เยาว์ดำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี

สำเนาถูกต้อง

(นายสุพล ศรีโยธา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่นศรี