

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย  
อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัด อบต.นาทราย

# สำเนาฉบับ



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ โดยกรอบอัตรากำลังเดิมไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงยังคงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขอรับการจัดสรรจาก สก.) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย จำนวน ๔ อัตรา
๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๑๑-๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

( นายอุทัย หนองนา )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย

ปลัดอบต. ....

รองปลัด.....

หัวหน้าส่วน..... 28 ก.ย. 2566

ผู้ตรวจ.....

ผู้พิมพ์.....

## คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้ “แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำล้างทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำล้าง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทray จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทray

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๒

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
แบบวิเคราะห์ค่างาน(ระดับกอง/ระดับสำนัก)

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วน /ราชการ เพื่อรองรับ...

ราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ในด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

/๓. กรอบแนวคิด...

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อเกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำเข้าข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน...

ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนราชการในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ /เป็นตำแหน่งประเภท...



เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๗ หมู่ที่ ๙ บ้านนาทรายศรีวิไล ตำบลนาทราย ระยะทางจากอำเภอพิบูลย์รักษ์ ๖ กิโลเมตร โดยใช้เส้นทางสายนาทราย - บ้านแดง และระยะทางห่างจากจังหวัดอุดรธานี ๕๗ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๔๗,๑๓๐ ไร่ หรือประมาณ ๗๕ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อเขตตำบลคำ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และติดต่อเขตตำบลทุ่งฝน ตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อเขตตำบลบ้านแดง อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี และติดต่อเขตตำบลเตาไถ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้	ติดต่อเขตตำบลสะแบง อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

#### ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลนาทรายมีสภาพพื้นที่ราบสลับกับพื้นที่เนินเตี้ยๆ ซึ่งบริเวณพื้นที่ราบจะใช้เพาะปลูกข้าว ส่วนบริเวณพื้นที่เนินจะใช้เพาะปลูกพืชไร่ และไม้ผล เช่น อ้อย ข้าวโพด ถั่วลิสง มะม่วง มะขาม ขนุน น้อยหน่า ฝรั่ง เป็นต้น มีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่ทางทิศตะวันตกของตำบล คือลำห้วยหลวง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญสำหรับการเกษตร และการทำอาหารสำหรับเลี้ยงชีพของราษฎร บริเวณพื้นที่ตำบลนาทรายจะมีป่าเพียงร้อยละ ๘ ซึ่งเป็นป่าไม้ในพื้นที่วัด และโรงเรียนเท่านั้น ส่วนที่ทำเล ทั่วไปจะมีต้นไม้อยู่บ้างแต่ไม่มากนัก ทั้งนี้เป็นเพราะมีราษฎรบุกรุกเพื่อทำไร่ทำนา ซึ่งถ้าหากหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและชุมชน ไม่นุรักษ์และส่งเสริมการปลูกป่าอย่างจริงจัง คาดว่าในอนาคตสภาพของป่าคงจะหมดไป

#### ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศทั่วไป ตำบลนาทรายมีภูมิอากาศแบ่งออกเป็น ๓ ฤดูคือ ฤดูร้อนจะเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม อากาศในช่วงฤดูร้อนจะร้อนอบอ้าว อากาศจะร้อนที่สุดในเดือนเมษายน มีอุณหภูมิสูงสุดประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียส ฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่เดือนกลางเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม ในบางปีจะมีฝนและลูกเห็บตก ซึ่งทำผลผลิตการเกษตรที่ทำการผลิตหลังการฤดูการทำนาเสียหาย เดือนที่มีฝนตกมากจะอยู่

/ในช่วงเดือนสิงหาคม...

ในช่วงเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน ทำให้เกิดน้ำท่วมได้ในบางพื้นที่ โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นบริเวณที่ติดลำห้วยหลวงและลำห้วยดาน ส่วนเดือนที่เกิดภาวะฝนทิ้งช่วงคือเดือนกรกฎาคม ในบางปีทำให้เกิดข้าวกล้าเสียหายได้ ส่วนในฤดูหนาวจะเริ่มตั้งแต่

### จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลนาทราย มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านนาทราย	หมู่ที่ ๗	บ้านถ่อนนาเพลิน
หมู่ที่ ๒	บ้านน้ำรอด	หมู่ที่ ๘	บ้านหนองไผ่
หมู่ที่ ๓	บ้านดอนม่วง	หมู่ที่ ๙	บ้านนาทรายศรีวิไล
หมู่ที่ ๔	บ้านนานกหงส์	หมู่ที่ ๑๐	บ้านใหม่สามัคคี
หมู่ที่ ๕	บ้านเสรีพัฒนา	หมู่ที่ ๑๑	บ้านมีชัยพัฒนา
หมู่ที่ ๖	บ้านถ่อนนาเพลิน		

### ประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นของประชากร ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎร อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี (ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖) ประชากรในตำบลนาทราย มีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๑๕๓ คน แยกเป็นชาย ๔,๐๗๙ คน หญิง ๔,๐๗๔ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๗๗๙ ครัวเรือน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกและถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังมีน้อย
- ๑.๒ ผิวจราจรของถนนชำรุดเสียหาย
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่พอเพียง
- ๑.๔ ปัญหาการระบายน้ำ
- ๑.๕ ระบบสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- ๑.๖ น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคยังไม่เพียงพอ

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การว่างงานและการอพยพแรงงานของประชาชน
- ๒.๒ ขาดความรู้และความเข้าใจในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและต้นทุนในการผลิตสูง
- ๒.๔ ขาดเงินทุนส่งเสริมในการประกอบอาชีพ
- ๒.๕ ประชาชนมีภาระหนี้สิน ขาดอาชีพและรายได้
- ๒.๖ ประชาชนยังขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

##### ๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาความยากจน
- ๓.๒ ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๓ ปัญหาการว่างงานของประชากรในพื้นที่

/๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข...

#### ๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ขาดความรู้และความเข้าใจในเรื่องโรคติดต่อ
- ๔.๒ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๔.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๔ ขาดการส่งเสริมการแพทย์แผนไทย
- ๔.๕ ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ๔.๖ ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก
- ๔.๗ ปัญหาการขาดสถานที่ออกกำลังกาย

#### ๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๕.๑ ขาดการมีส่วนร่วมในชุมชน
- ๕.๒ ขาดสถานที่ เครื่องและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๕.๓ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

#### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ดินเสื่อมคุณภาพ การใช้สารเคมีในการเกษตร
- ๖.๒ ขาดความรู้และความเข้าใจในการดูแลและปรับปรุงดิน
- ๖.๓ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๔ ขาดการจัดระบบการควบคุมการเลี้ยงสัตว์ กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- ๖.๕ แหล่งน้ำต้นเงิน ไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ๖.๖ ระบบประปาไม่สามารถใช้การได้และไม่ทั่วถึง
- ๖.๗ ขาดภาชนะในการกักเก็บน้ำและภาชนะที่มีอยู่ขาดการบำรุงรักษา
- ๖.๘ บ่อน้ำบาดาลที่มีอยู่ไม่สามารถใช้การได้
- ๖.๙ แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรกรรม
- ๖.๑๐ ขาดแคลนเทคโนโลยีในการเกษตร

#### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

##### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การปรับปรุงระบบการระบายน้ำ
- ๑.๒ การปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้มาตรฐาน
- ๑.๓ การปรับปรุงถนนที่ใช้ในการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรกรให้มาตรฐาน
- ๑.๔ การปรับปรุงระบบสาธารณสุขมูลฐานและการบริการสาธารณสุข
- ๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

##### ๒. ความต้องการด้านการเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- ๒.๒ การจัดหาสถานที่รองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ การใช้เทคโนโลยีทางการเกษตรและการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของชุมชน
- ๒.๕ การส่งเสริมการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

/๓.ความต้องการด้านสาธารณสุข...

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๓ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาและการป้องกันโรคติดต่อ
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ การส่งเสริมการสร้างสุขภาพพลานามัย
- ๓.๕ การบริหารและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การเลี้ยงสัตว์ การจัดระเบียบชุมชน
- ๓.๖ การจัดระเบียบการตลาด การค้าขายในที่สาธารณะ

### ๔. ความต้องการด้านสังคม การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๔.๔ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับประชาชน
- ๔.๕ การจัดระเบียบสังคม และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การส่งเสริมการปลูกป่าชุมชนและการดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
- ๕.๒ การส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ทดแทนปุ๋ยเคมี
- ๕.๓ การส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ การขุดลอกลำห้วย ลำคลอง และจัดหาแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น
- ๕.๕ การก่อสร้างระบบประปาในหมู่บ้านและการขยายเขตระบบประปา
- ๕.๖ การก่อสร้างภาชนะในการเก็บกักน้ำและการดูแลรักษาที่ดี
- ๕.๗ การดูแลรักษาบ่อบาดาลให้สามารถใช้งานได้
- ๕.๘ การขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินให้สามารถเก็บกักน้ำไว้ในฤดูแล้ง

### ๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๖.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่ามีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

/ทั้งนี้เพื่อให้ง่ายต่อการวางแผน...

ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาตามหลัก ( SWOT ) ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยได้วิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และ อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats) ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength = s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ปลูกอ้อย การเลี้ยงสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. ประชาชนมีความตื่นตัวและสนใจที่จะเข้าร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น อันส่งผลให้การบริหารงานของท้องถิ่นมีความโปร่งใส

๔. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

#### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๒. ชุมชนมีปัญหาความยากจน ปัญหาหนี้สิน ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ขาดการทำงานในเชิงรุก
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรให้ประชาชนเข้าใจทำให้เกิดปัญหาขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่องค์กรสามารถทำได้และทำไม่ได้
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

#### โอกาส (Opportunity - O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันปราบปรามด้านยาเสพติด
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัวยุคใหม่

#### อุปสรรค (Threat - T)

๑. งบประมาณในการพัฒนาด้านต่างๆ มีจำกัด
๒. ปัญหาภัยแล้ง ทำให้พื้นที่ทำการเกษตรได้รับความเสียหาย
๓. การว่างงานของประชาชน
๔. ปัญหายาเสพติดมีโอกาสดังขึ้นได้ทุกเมื่อ
๕. ปัญหาการเมืองที่ขาดเสถียรภาพ และขาดความเชื่อมั่น ทำให้การดำเนินนโยบายบางประการไม่ชัดเจน หรืออาจไม่มีความต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(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) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๒))

**๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

**๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

/๕ ด้านการบริหารจัดการ...

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ข้างต้นจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ได้ครอบคลุมทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

**หมายเหตุ:** มาตรา 67, 68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2543 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทรายได้วิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

/๖.๑ ภารกิจหลัก...

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา และองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ได้พิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

๑. กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการจำนวน ๑ อัตรา
๒. กองการศึกษาฯ
  - ๒.๑ ขอกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
  - ๒.๒ ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๔ อัตรา
๓. กองสวัสดิการสังคม ขอกำหนดตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้



๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจในสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยแบ่งส่วนงานต่าง ๆ และกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<b>ปลัด/รองปลัด</b>	<b>ปลัด/รองปลัด</b>	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง	
๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น	๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น	
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานนโยบายและแผน	๑.๓ งานนโยบายและแผน	
๑.๔ งานกฎหมายและคดี	๑.๔ งานกฎหมายและคดี	
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๗ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	๑.๗ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	
๑.๘ งานกิจการสภา	๑.๘ งานกิจการสภา	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
๒.๑ ฝ่ายบัญชี	๒.๑ ฝ่ายบัญชี	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานบัญชี	- งานบัญชี	
๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคารและผังเมือง	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคารและผังเมือง	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๓.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
<b>๔. กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
๔.๑ งานบริหารงานศึกษา	๔.๑ งานบริหารงานศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา	๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา	
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b>	
๕.๑ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	๕.๑ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	
๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ปลัด/รองปลัด</b>								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/กองคลัง (๐๔) ต่อ...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๑๔) ต่อ</b>								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานกองช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.นาทราย</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสวัสดิ์</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาล ๓ ขวบบ้านหนองไผ่</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนันทวงษ์เสวี</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖๕</b>	<b>๗๑</b>	<b>๗๑</b>	<b>๗๑</b>	<b>+๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	ปีงบประมาณ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ			
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๕๐		๑	๑	๑	-	-	๒๕,๖๐๐	๑๘๕,๖๕๐	๒๐๓,๒๕๐	๒๑๐,๘๕๐	๒๕๖๙	๒๑๐,๘๕๐	๒๕๖๙	๑๕,๕๐๐			
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๑๗,๐๖๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	ว่างเต็ม		
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๑๗,๐๖๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	ว่างเต็ม		
๒๙	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๑,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	๑๔๓,๗๒๐	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๔๔,๗๒๐	๓๒,๕๐๐	
๓๓	นายช่างโยธา	ปง.	๑	-	๑๓๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๖๔๐	๑๔๑,๖๔๐	
๓๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	๐		๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๓๕	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๑๗,๐๖๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	ว่างเต็ม	
๓๖	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๑๗,๐๖๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	ว่างเต็ม	
๓๗	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๘,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	
๓๙	กองการศึกษา (๑๕)																					
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๕๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๘,๙๖๐	๓๗,๙๖๐
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๐,๘๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๓๓๙,๐๖๐	๒๗,๓๕๐
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๑๗,๐๖๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	ว่างเต็ม
๔๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๑๗,๐๖๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	๓๒๖,๗๘๐	ว่างเต็ม
๔๓	พนักงานจ้าง		๑	๑	๒๕๓,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	๑๐,๒๐๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๑,๑๓๐
๔๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.อบต.นวมพรหม		-	-			๑	๑	๑	๑	๑											กำหนดเพิ่ม
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-			๑	๑	๑	๑	๑											กำหนดเพิ่ม
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)		๒	๒			๒	๒	๒	๒	๒											กำหนดเพิ่ม
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๐,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	๗,๓๒๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม

การสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการทำได้โดยวิธีสอบแข่งขันหรือวิธีคัดเลือกโดยวิธีอื่นตามที่คณะกรรมการกฤษฎีกาได้กำหนดไว้

จำนวนเงินอุดหนุน

จำนวนเงินอุดหนุน

จำนวนเงินรวม





**หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มา  
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน  
 ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้ยอดการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับ  
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับ  
 ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้ยอดการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท)  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท = (๕๒,๕๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๕,๑๒๕,๐๐๐

- การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๗,๘๘๑,๒๕๐ บาท = (๕๕,๑๒๕,๐๐๐ X ๕%) + ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ = ๕๗,๘๘๑,๒๕๐

: ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำบำนาญ ลูกจ้างประจำและข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็น  
 เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน  
 บุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแก่บุคคลในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น  
 เงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น  
 ข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น  
 เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอนก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานวัฒนธรรมให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล  
 ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

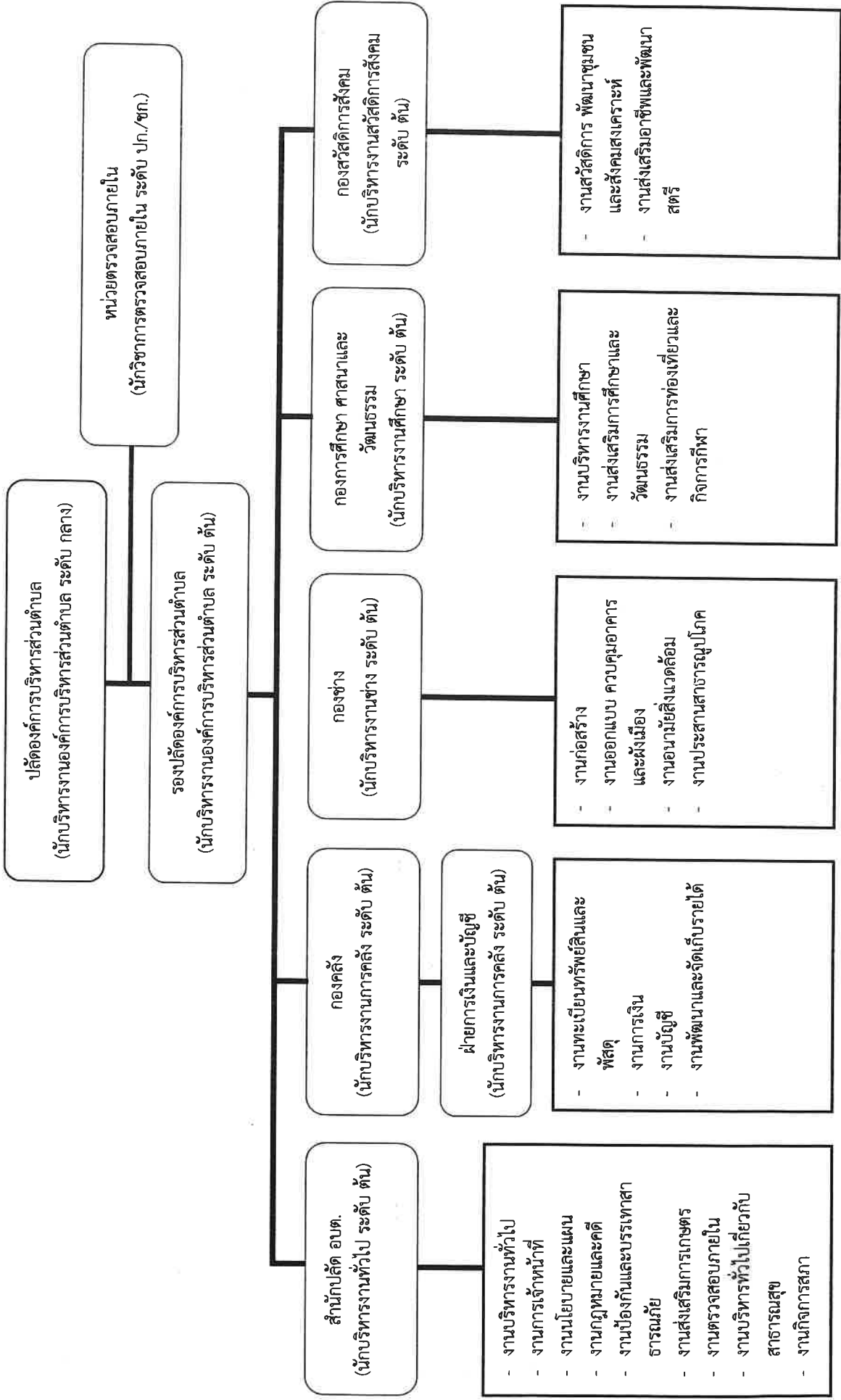
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

: ข้อมูลในช่อง**เงินเดือน (๑)** ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

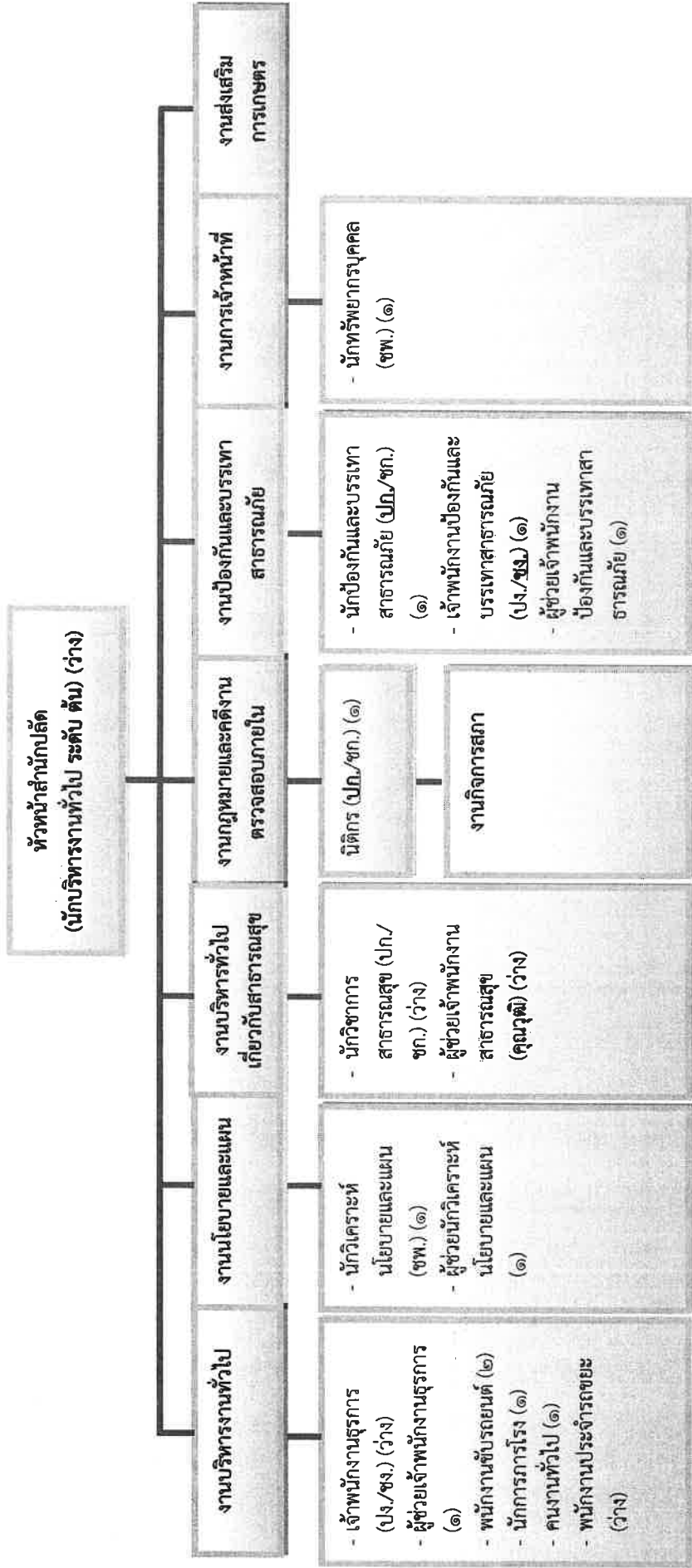
: ข้อมูลในช่อง**เงินประจำตำแหน่ง (๒)** ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

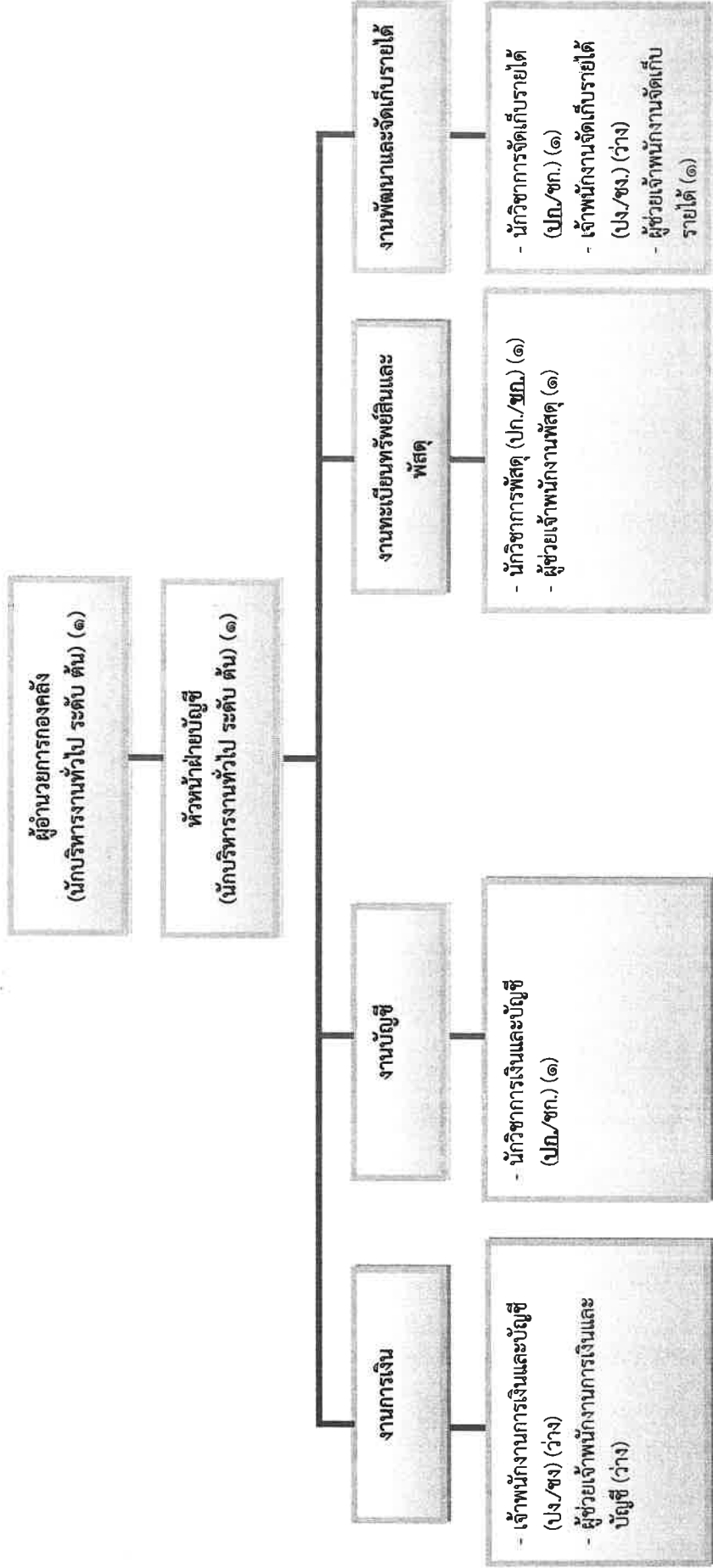


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย



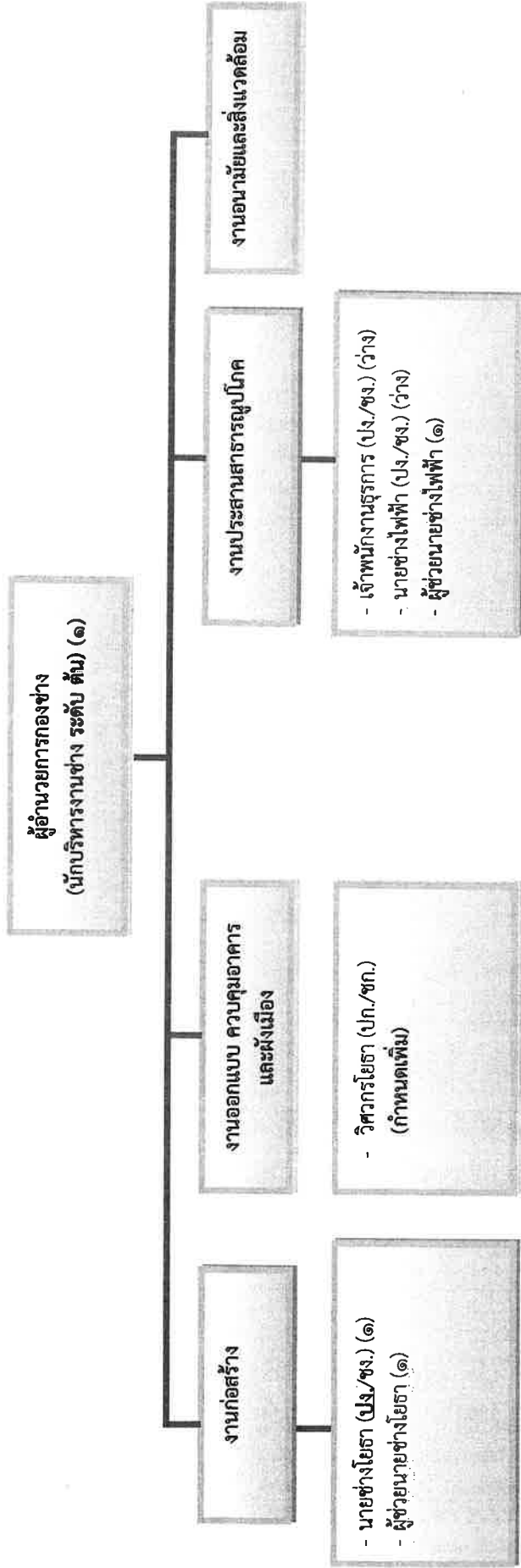
ประเภท ระดับ	วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	จำนวนการ ปฏิบัติกร	จำนวนกร	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๒	-	-	๑	-	๕	๒	๑๑

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย



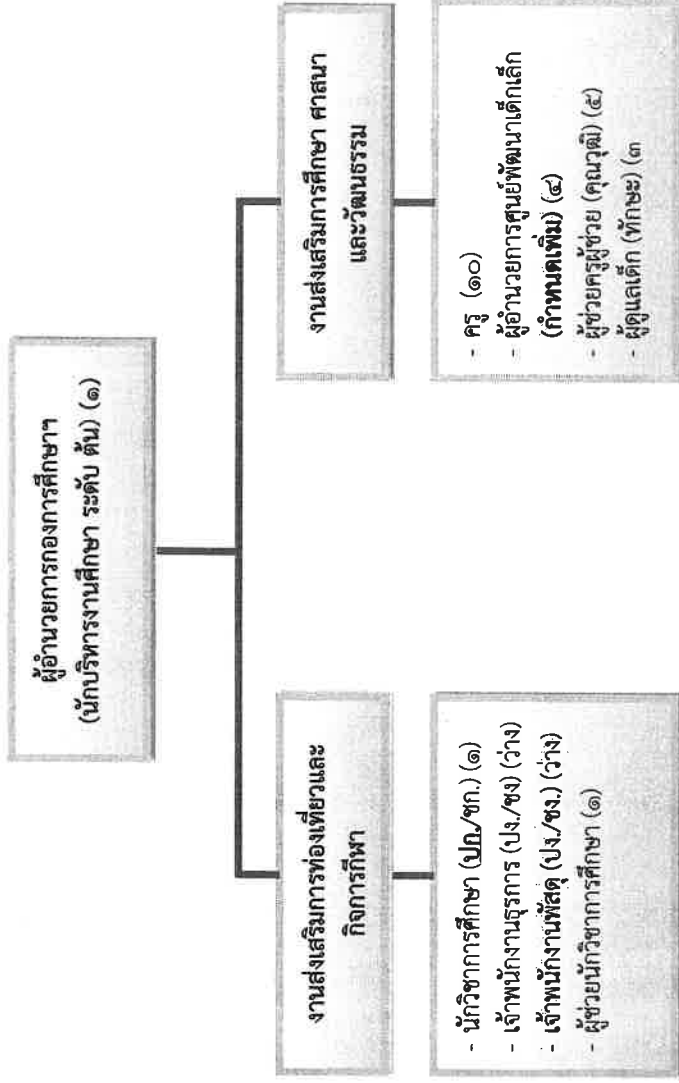
ประเภท ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๗

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย



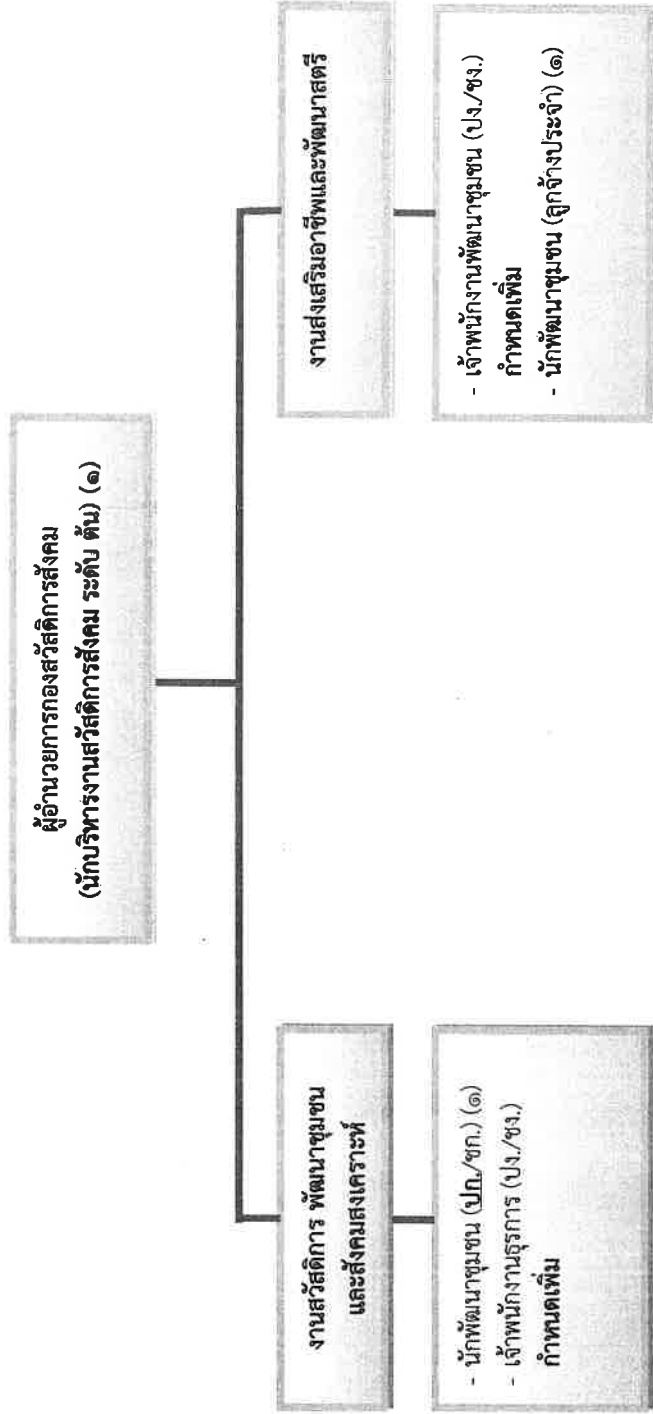
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญกพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ครู จำ	ถูกจ้างประ จำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ ปฏิบัติกร	จำนวนการ ปฏิบัติกร	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			อาวิโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๙	-	๒๑

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญกพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม		กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	ปลัด/รองปลัด (๑๑) น.ส.วาสนา คำโตด	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	๕๕๘,๗๒๐ (๕๖,๕๖๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
๒	นายวัฒนา ศรีจุมพล	ป.โท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๗,๗๒๐
๓	สภานักปลัด (๑๑)	-	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔	นายศุภโชค วัฒนแสง	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐x๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๗,๒๔๐
๕	น.ส.สิริชัยกา พรหมวงษ์ชัย	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขพ.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๕๒๑,๐๘๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๖๓,๐๘๐
๖	จำสลับเอก บุญสี โพธิ์สาย	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๕๒๖,๒๔๐ (๓๕,๕๒๐x๑๒)	-	๑๐,๒๐๐ (๘๕๐x๑๒)	๕๓๖,๔๔๐ (พ.ร.ร.)
๗	น.ส.นันทิชา แก้วแก้ว	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	-
๘	จำโทศิริสวัสดิ์ คำยงค์	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๙	-	-	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ขก.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๐	-	-	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ขก.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๑	-	-	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๒	-	-	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๗๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๓	พนักงานสังคมกรกิจ นางสาว สมบูรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๕๑,๔๐๐ (๒๐,๙๕๐x๑๒)	-	-	-
๑๔	น.ส.ชนิษฐา จันทร์ดา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๖,๐๕๐x๑๒)	-	-	-
๑๕	นายอนภฤติ คอบนวม	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๕๘,๗๒๐ (๑๖,๐๕๐x๑๒)	-	-	-



## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	พนักงานช่างควบคุมการถือ (ต่อ) นายสุทธิพงษ์ ศรียะสนู		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๗	นายบุญชู สมศักดิ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๖๒,๓๖๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)	-	-	-	
๑๘			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	พนักงานขับรถไป นายวิชัย สิงห์เสนา	ปวส.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๒๐	น.ส.ดวงฤทัย อ่อนหวาน	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๒๑			-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	กองคลัง (๑๕) นายเสรีศักดิ์ พุทธาภา	ป.โท	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐	
๒๓	น.ส.ศศิมาภรณ์ ใจเชื้อ	ป.โท	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๖,๙๖๐	
๒๔	นางธัญญรัตน์ สิงห์เสนา	ป.โท	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	-	
๒๕	น.ส.นิภาภรณ์ โยธี	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	-	
๒๖	น.ส.ธัญมณ ฝิวทุม	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๘๕,๖๔๐ (๑๕,๔๖๐x๑๒)	-	-	-	
๒๗			๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๗๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘			๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๗๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	พนักงานช่างควบคุมการถือ น.ส.ลัดดาพรรณ ป่าจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๖๑,๘๘๐ (๑๓,๔๘๐x๑๒)	-	-	-	

## ๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๓๐	กองคลัง (๑๕) ต่อ พนักงานช่างตามภารกิจ (ต่อ) น.ส.อรดา ทราชทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-		
๓๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม	
๓๒	กองช่าง (๑๕) นายวิชัย ชาวนา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๑,๔๐๐	
๓๓	นายอภิวัฒน์ วงศ์ประเสริฐ	ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๗๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๗๓-๓-๐๕-๗๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-		
๓๔	-	-	-	-	-	๗๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม	
๓๕	-	-	๗๓-๓-๐๕-๗๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๕-๗๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	ว่างเดิม	
๓๖	-	-	๗๓-๓-๐๕-๗๗๐๖-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๕-๗๗๐๖-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	ว่างเดิม	
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายภาติยะ ไชยมาตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๘๘,๖๘๐ (๑๖,๓๙๐x๑๒)	-		
๓๘	นายบัณฑิต โพธิศาล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-		
๓๙	กองการศึกษา (๑๕) นางมลลิกา สวัสดิ์	ป.โท	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๕๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๐	นายประวัต ทรงศรี	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐x๑๒)	-		
๔๑	-	-	๗๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	ว่างเดิม	
๔๒	-	-	๗๓-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	ว่างเดิม	
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจิราพร พึ่งภพ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒๕๓,๕๖๐ (๒๑,๑๓๐x๑๒)	-		



## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๘	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ต่อ	-	๗๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๖๙	-	-	-	-	-	๗๓-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๐	ผู้อำนวยการ นางยุริ จันทรีไต้	ป.ตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๗๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นางสาวณัฐิศา คำไฮ	ป.ตรี	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทรายได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาทรายจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระบบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นการฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านการช่าง เป็นต้น
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารงาน เช่นการวางแผนการมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่ การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

หลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้ดังนี้

- (๑) หลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหารงาน
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาราย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตำบล และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบอบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย