

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)



องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

จัดทำโดย : สำนักปลัด
อบต.นากระตาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการที่จำเป็นให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก
๓. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปิงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคล ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่

อาศัยตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๖ ข้อ ๒๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปิงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|----------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ - ๕ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ๖ - ๘ | |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม | ๙ - ๑๔. |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามจะดำเนินการ | ๑๕ |
| ๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๕ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๖ - ๒๒. |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๓ - ๒๕ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๖ - ๓๑ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๒ - ๓๖ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๗ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๓๘ |

ภาคผนวก

๑. บันทึกหลักการและเหตุผลร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต, และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต, และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต, และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน(Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ต้นทุนค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจำคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างกำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเป็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงงบการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก. และงานบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่าการเพิ่ม ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ปัญหาด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ สภาพถนนบางสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดดับบ่อย
- ๑.๓ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง เช่น ฝาย สาธารณูปโภคไม่เป็นระเบียบการก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ.

- ๑.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และวางระบายน้ำ
- ๑.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภคให้ทั่วถึง
- ๑.๓ พัฒนาการวางผังเมืองและควบคุมอาคาร

๒. ปัญหาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- ๒.๑ ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร
- ๒.๒ ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ
- ๒.๓ เป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย
- ๒.๔ รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพและปัญหาการว่างงาน
- ๒.๕ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๖ ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า

ความต้องการ

- ๒.๑ ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ
- ๒.๒ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
- ๒.๓ เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน
- ๒.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพคุณภาพ

๓. ปัญหาด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

สภาพปัญหา

- ๓.๑ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชนขาดการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ
- ๓.๒ ขาดสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา
- ๓.๓ ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ไม่มีประชาชนแผ่จำนวนมากทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม
- ๓.๕ ประชากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง
- ๓.๖ มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๗ ยังมีปัญหาข้อพิพาทขายเสียง

ความต้องการ

- ๓.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๒ เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๓ อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงานและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน
- ๓.๕ เสริมสร้างความมั่นคงและความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่
- ๓.๖ เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร

๔. ด้านการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการที่ดี

สภาพปัญหา

- ๔.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ๔.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย
- ๔.๓ ไม่สามารถขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จึงทำให้ปริมาณพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- ๔.๔ ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๕ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ กฎหมาย

ความต้องการ

- ๔.๑ พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน
- ๔.๒ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่น
- ๔.๓ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการบริการประชาชน

๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๕.๑ คุ้ระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะน้ำโรค
- ๕.๒ ที่จัดหาผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา
- ๕.๓ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลอย่างจริงจัง
- ๕.๔ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- ๕.๕ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการณ์เกิดโรคได้ง่าย

ความต้องการ

- ๕.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ
- ๕.๒ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน
- ๕.๓ ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๔ บำบัดฟื้นฟูแหล่งน้ำและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๖. ด้านการแก้ไขปัญหาคาความยากจน

สภาพปัญหา

- ๖.๑ ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร
- ๖.๒ ราษฎรประสบปัญหารายได้ตกต่ำและปัญหาความยากจน
- ๖.๓ ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อรายได้แก่ราษฎร
- ๖.๔ ปัญหาราคาน้ำมันสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้มีราคาสินค้าสูงตามไปด้วย
- ๖.๕ เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจาก ค่าจ้างต่ำ

ความต้องการ

- ๖.๑ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า อบต. มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot อบต.นากระตาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของ อบต. เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนนทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลนาระตามในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนาระตามเป็นสำคัญ การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

| แนวทางการพัฒนา | จุดแข็ง / โอกาส | จุดอ่อน/อุปสรรค |
|----------------------|---|---|
| ด้านโครงสร้างพื้นฐาน | <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ | <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ |

| แนวทางการพัฒนา | จุดแข็ง / โอกาส | จุดอ่อน/อุปสรรค |
|----------------|---|---|
| ด้านเศรษฐกิจ | <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำ การเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่ง สามารถ ติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน - มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชน เป็นต้น - มีการเสริมสร้างรายได้ให้กับ ประชาชนและท้องถิ่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟ เส้นทางขนส่งสินค้าและก่อสร้าง คลังสินค้าทางรถไฟ - ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้ รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุน ส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่ม มากขึ้น | <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการจัดการด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาดินเปรี้ยว - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อ ร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการ ปรับปรุงและส่งเสริม เช่น ถ้ำเขาน้อย พระปรางค์ที่ บรพจพระสารีริกธาตุ, พิพิธภัณฑ ์วัดประเดิม ฯลฯ - เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาด โอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจใน ระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อ การพัฒนาท้องถิ่น |
| ด้านพัฒนาสังคม | <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อป พร. <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการ จัดบริการสาธารณะทางด้าน สวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน กว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่ง ถือเป็นวาระแห่งชาติ | <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดใน หมู่บ้าน |

| แนวทางการพัฒนา | จุดแข็ง/โอกาส | จุดอ่อน/อุปสรรค |
|------------------------------------|---|---|
| ด้านสาธารณสุข | <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">- มีโรงพยาบาลประจำจังหวัดที่ใกล้และสะดวกและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง- มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่เอาใจใส่ในการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในตำบลตากแดด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล | <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม |
| ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none">- สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม | <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม- การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าฟุ่มเฟือย |

| แนวทางการพัฒนา | จุดแข็ง / โอกาส | จุดอ่อน / อุปสรรค |
|---------------------------------------|--|--|
| <p>ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> | <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น - ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ | <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคนิยมเพื่อเผยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน |
| <p>ด้านพัฒนาการเมือง และการบริหาร</p> | <p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน | <p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน |

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาระตามจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

| | | |
|----------------------------|-----------------------|--------------|
| ๑) พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๙ | อัตรา |
| ๒) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) | จำนวน ๗ | อัตรา |
| ๓) พนักงานจ้าง(ทั่วไป) | จำนวน ๖ | อัตรา |
| | <u>รวมทั้งสิ้น ๓๒</u> | <u>อัตรา</u> |

๑. จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลนาระตาม ที่ประชาชนประสบอยู่ และหน้าที่ปฏิบัติในภารกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ ประกอบอัตรากำลังตำแหน่งสายงานที่กำหนดไว้ ไม่สามารถรองรับภารกิจ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา อำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สภาพพื้นที่ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ทำให้มีปัญหาในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากขึ้น อาทิ เช่น สวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ การปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข การจัดการศึกษา ฯลฯ ทำให้บุคลากรอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถจะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๓. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานรัฐพิธี
- งานอาคารสถานที่
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานประชาสัมพันธ์
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานสนับสนุนและบริการประชาชน
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานการเลือกตั้ง
- งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๒.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานตรวจติดตามและประเมินผล

๒.๑.๓ งานสวัสดิการสังคม รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

/-งานป้องกัน.....

- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๒.๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๒.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- สิทธิและสวัสดิการ
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

๒.๒ กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๒.๑ งานการเงินและบัญชี รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานบริหารงานคลัง
- งานสถิติการคลัง
- งานระเบียบการคลัง

๒.๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานจัดหาพัสดุ
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริหารสัญญา

๒.๒.๓ งานพัฒนารายได้ รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๒.๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานประชาสัมพันธ์
- งานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของงานใดในกองช่าง

๒.๓ กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานก่อสร้าง บูรณะ ปรับปรุงและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ
- งานผังเมือง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานประเมินราคา
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๒.๓.๒ งานควบคุมอาคาร รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานควบคุมก่อสร้างอาคารและผังเมือง
- งานตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓.๓ งานสาธารณูปโภค รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานสาธารณูปโภค
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานเครื่องจักรกล

๒.๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานอาคารสถานที่
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานประชาสัมพันธ์
- งานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของงานใดในกองช่าง

๒.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสหน่วยงาน ๑๒)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

.....

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนด ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการแก้ไข ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|---|
| ๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ | เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ กำหนดใหม่ |
| ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป | เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ กำหนดใหม่ |
| ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภคและ ผังเมือง ๓.๔ งานธุรการ | ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒. งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป | เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ กำหนดใหม่ |
| | ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน | กำหนดใหม่ |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|---|------|------|----------|------|------|--|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ตั้งแต่ ๒๕ มี.ค. ๖๒ |
| สำนักงานปลัด (๐๑) | | | | | | | | |
| ๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปท./ชท.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปท./ชท.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน (ปท./ชท.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖. นักวิชาการศึกษา (ปท./ชท.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปท./ชท.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘. ครู ค.ศ.๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ได้รับเงินอุดหนุน |
| ๙. ครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ได้รับเงินอุดหนุน (ว่าง) (รอจัดสรรจาก กสณ.) |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ได้รับเงินอุดหนุน |
| ๑๒. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑๒ ก.ย. ๖๑ |
| ๑๔. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่างเดิม ๑๒ ก.ย. ๖๑ |
| ๑๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๖. คนงาน (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๗. คนสวน (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๓๑ ก.ค. ๖๒ |

/ส่วนราชการ...

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในปวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|--|------|------|----------|------|------|--|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| กองคลัง (๑๔) | | | | | | | | |
| ๑๘. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง (๑๕) | | | | | | | | |
| ๒๓. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ. กองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๔. นายช่างโยธา (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา ตั้งแต่ ๔ มิ.ย. ๖๑ เนื่องจากผู้สอบผ่าน ในตำแหน่งไม่เพียงพอ |
| ๒๕. นายช่างโยธา (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รับโอน ๔ ศ.ค. ๖๓ |
| ๒๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๘. พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๙. ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา ตั้งแต่ ๔ พ.ย. ๖๑ (รอยุบเลิก) |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (๕/๓๖๖) | | | | | | | | |
| ๓๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่มตาม หลักเกณฑ์ โครงสร้างฉบับใหม่ |
| รวม | ๓๑ | ๓๒ | ๓๒ | ๓๒ | +๑ | - | - | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

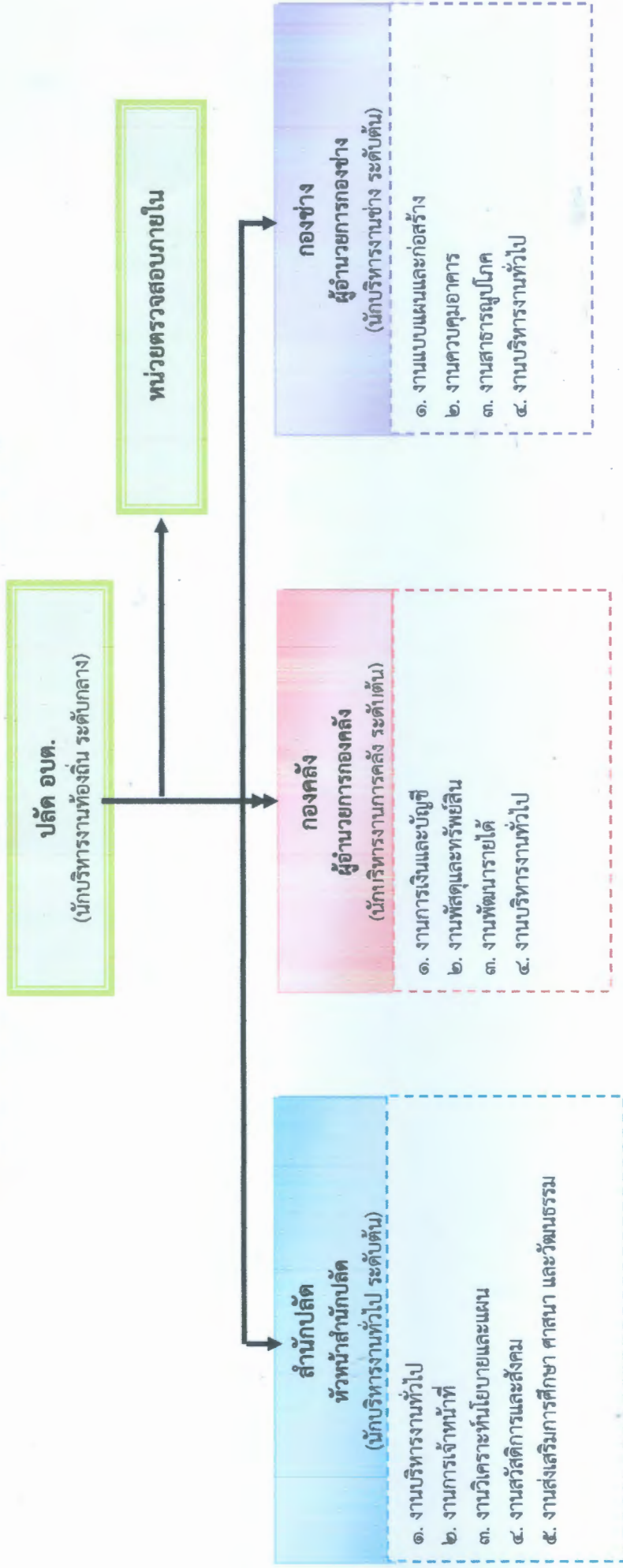
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | ตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ |
|-------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|------------------------|------------------|-------------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|----------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|------------------------------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | - | ๕๔๘,๐๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๐,๕๒๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๙๖๐ | ๓๓๖,๕๖๐ | ๓๕๖,๑๒๐ | ๓๗๖,๐๔๐ | ว่างเต็ม ๒๕ มี.ค ๖๓ |
| สำนักปลัด อบต. ๐๑ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๑๓,๕๘๐ | ๔๒๙,๕๖๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๒๙,๖๘๐ |
| ๓ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๒๙,๑๕๐ |
| ๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๔๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๘๖,๕๖๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๓๐,๗๙๐ |
| ๕ | นักพัฒนาชุมชน | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๒๗๖,๙๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๓๒๐ | ๑๑,๕๖๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๒๘๘,๕๒๐ | ๒๙๙,๖๔๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๒๓,๐๘๐ |
| ๖ | นักวิชาการศึกษา | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๒๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๕๖๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | ๒๑๘,๔๐๐ | ๒๒๖,๐๘๐ | ๑๖,๙๔๐ |
| ๗ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๒๓๙,๖๕๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๒๔๙,๓๖๐ | ๒๕๙,๔๔๐ | ๒๖๙,๘๘๐ | ๑๙,๙๗๐ |
| ๘ | ครู | คศ๓. | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ได้รับเงินจัดสรร |
| ๙ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ได้รับเงินจัดสรร ว่าง ๔ มี.ธ ๖๓ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๔๕,๖๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๐๐๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๕๐,๖๐๐ | ๑๕๖,๖๐๐ | ๑๖๒,๖๐๐ | ๑๒,๐๕๐ |
| ๑๑ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๒ | ๒ | - | - | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ได้รับเงินจัดสรร |
| ๑๒ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ | ๑ | ๑๔๘,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๐๐๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๕๔,๓๒๐ | ๑๖๐,๓๒๐ | ๑๖๖,๓๒๐ | ๑๒,๓๖๐ |
| ๑๓ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | ๑ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | ๕,๕๖๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๖๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ว่างเต็ม ๑๒ ก.ย ๖๓ |
| ๑๔ | คนงานประจำรถขยะ | | ๒ | - | ๒๑๖,๐๐๐ | - | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ว่างเต็ม ๑๒ ก.ย ๖๓ |
| ๑๕ | คนงาน | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๑๖ | คนสวน | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม ๓๑ ก.ค ๖๓ |
| ๑๗ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๙,๒๕๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๘๕,๓๒๐ | ๕๐๗,๕๒๐ | ๕๑๐,๙๖๐ | ๓๕,๗๗๐ |
| ๑๙ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก/ชก. | ๑ | ๑ | ๓๐๕,๖๕๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๒๕,๙๗๐ |
| ๒๐ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๒๓๙,๙๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๒๐ | ๙,๙๖๐ | ๑๐,๒๐๐ | ๒๔๙,๓๒๐ | ๒๕๙,๒๘๐ | ๒๖๙,๕๘๐ | ๑๙,๕๘๐ |
| ๒๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๒๕๙,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๒๖๙,๘๘๐ | ๒๘๐,๔๔๐ | ๒๙๑,๒๔๐ | ๒๑,๖๖๐ |
| ๒๒ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๒๓๙,๙๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๒๐ | ๙,๙๖๐ | ๑๐,๒๐๐ | ๒๔๙,๓๒๐ | ๒๕๙,๒๘๐ | ๒๖๙,๕๘๐ | ๑๙,๕๘๐ |

| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|--------|----|----|-----------|---------|----|----|----|----|----|---|------------|---------|---------|-----------|-----------|------------|---------------------------|------------|
| ๒๓ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | คัน | ๓ | ๓ | ๕๐๒,๗๒๐ | ๕๐๒,๗๒๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๓๓,๕๕๐ | ๓๓,๐๘๐ | ๓๓,๐๘๐ | ๕๕๘,๓๒๐ | ๕๗๑,๒๕๐ | ๕๘๕,๓๒๐ | ๓๓,๕๖๐ | |
| ๒๔ | นายช่างโยธา | ปง/ชง. | ๓ | ๓ | ๒๙๑,๒๕๐ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๓๑,๐๕๐ | ๓๑,๑๖๐ | ๓๐,๙๒๐ | ๓๐๖,๒๘๐ | ๓๓๓,๕๕๐ | ๓๒๕,๓๒๐ | ๒๕,๒๗๐ | |
| ๒๕ | นายช่างโยธา | ปง/ชง. | ๓ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๓๑๖,๖๕๐ | ๓๑๖,๖๕๐ | ๓๑๖,๖๕๐ | ๕๓๕,๕๕๐ | ๕๓๓,๓๘๐ | ๖๕๗,๘๒๐ | ว่างเดิม ๕ มิ.ย ๖๕ | |
| ๒๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง. | ๓ | ๓ | ๓๖๒,๐๐๐ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๓๑๖,๖๕๐ | ๓๑๖,๖๕๐ | ๓๑๖,๖๕๐ | ๒๗๘,๖๕๐ | ๓๙๕,๒๘๐ | ๕๓๑,๙๒๐ | ๓๓,๕๐๐ รับโอน ๘ ค.ค ๖๓ | |
| ๒๗ | พนักงานผลิตน้ำประปา | | ๓ | ๓ | ๓๒๒,๐๕๐ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๕๖,๗๖๕ | ๒,๘๗๖ | ๖,๕๖๓ | ๓๒๗,๐๑๓ | ๓๒๖,๕๘๕ | ๓๒๖,๐๗๒ | ๑๐,๓๗๐ | |
| ๒๘ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๓ | ๓ | ๓๕๖,๑๒๐ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๖,๓๘๖ | ๖,๓๘๖ | ๓,๒๒๘ | ๓๖๖,๕๕๖ | ๓๖๕,๕๖๒ | ๓๖๘,๘๕๐ | ๓๓,๐๓๐ | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก/ชก. | ๓ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๓๒,๐๐๐ | ๓๒,๐๐๐ | ๓๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๑,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | กำหนดใหม่ ตามหลักเกณฑ์ | |
| (๕) | รวม | | ๓๓ | ๒๓ | ๖,๒๑๐,๐๖๐ | ๖๕๕,๐๐๐ | ๓๐ | ๓๐ | ๓๐ | +๖ | +๒ | - | ๕๒๓,๗๕๓ | ๕๑๙,๓๕๓ | ๕๒๒,๗๒๖ | ๖,๘๒๗,๘๐๓ | ๗,๓๕๖,๘๕๕ | ๗,๗๖๙,๖๗๐ | | |
| (๖) | ผลการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ | | | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๐๓๙,๓๗๐ | ๑,๑๐๒,๐๕๒ | ๑,๑๖๕,๕๕๐ |
| (๗) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | | | ๗,๘๖๖,๙๗๕ | ๘,๕๕๘,๘๕๕ | ๘,๙๓๕,๑๒๐ |
| | งบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | ๘๖,๐๐๐,๐๐๐ | | | | | ๓๕,๖๖๓,๖๕๐ | ๓๖,๓๙๖,๘๓๓ | ๓๘,๒๑๖,๖๗๕ |
| (๘) | คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | | ๒๒.๙๘ | ๒๓.๒๑ | ๒๓.๓๘ |

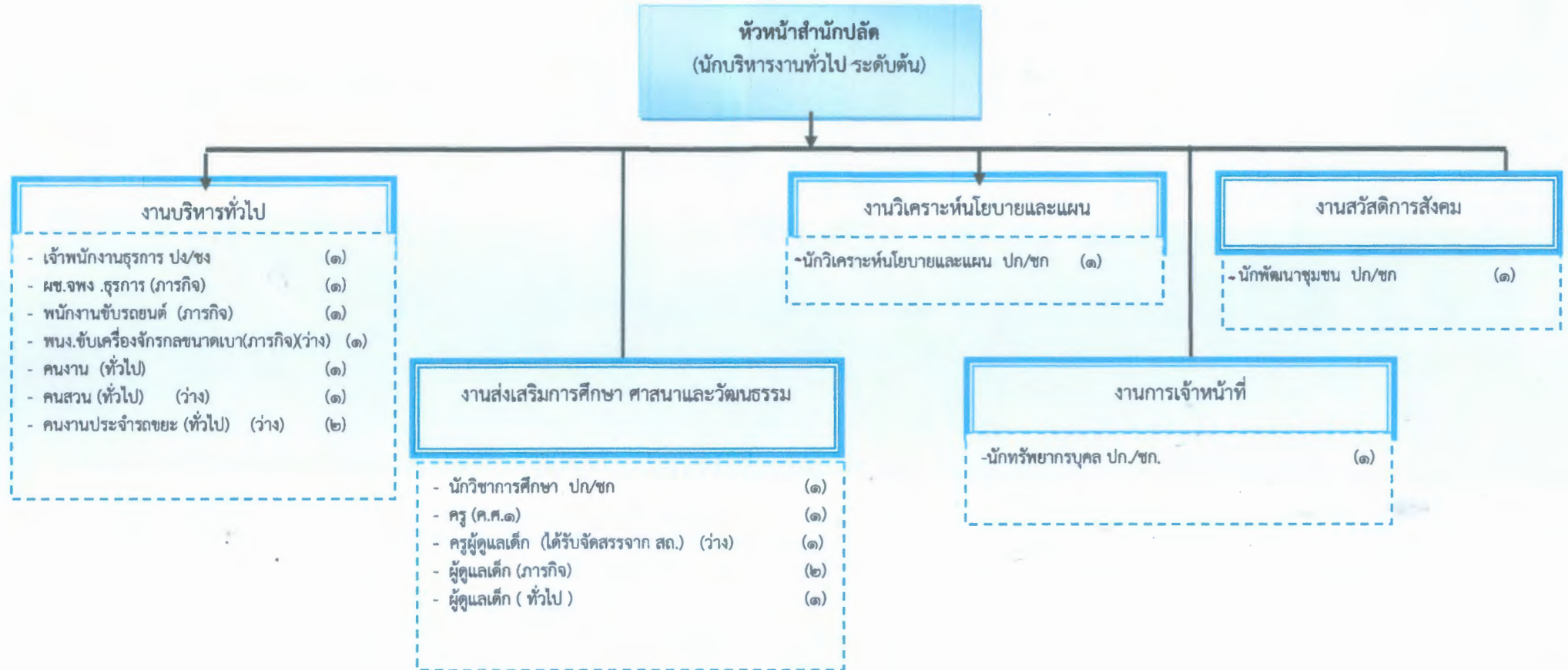
64 65 66

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม (อบต. ประเภท สามัญ)

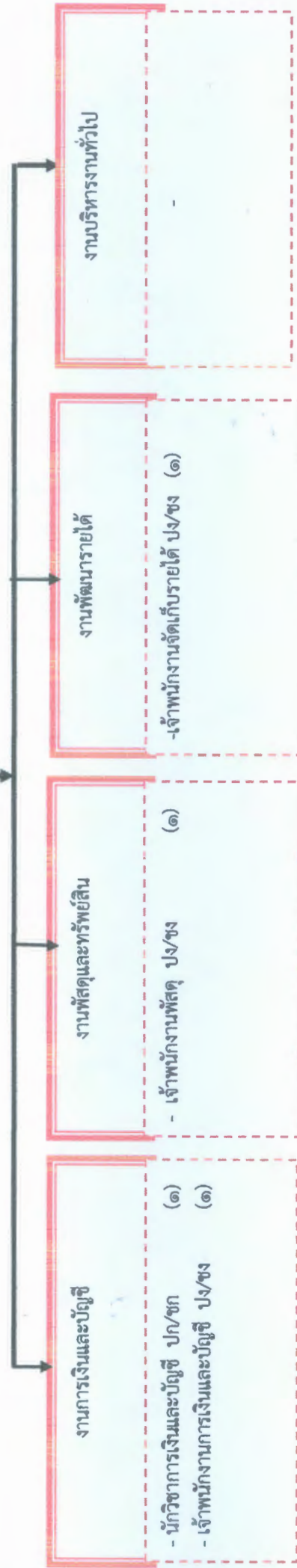


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

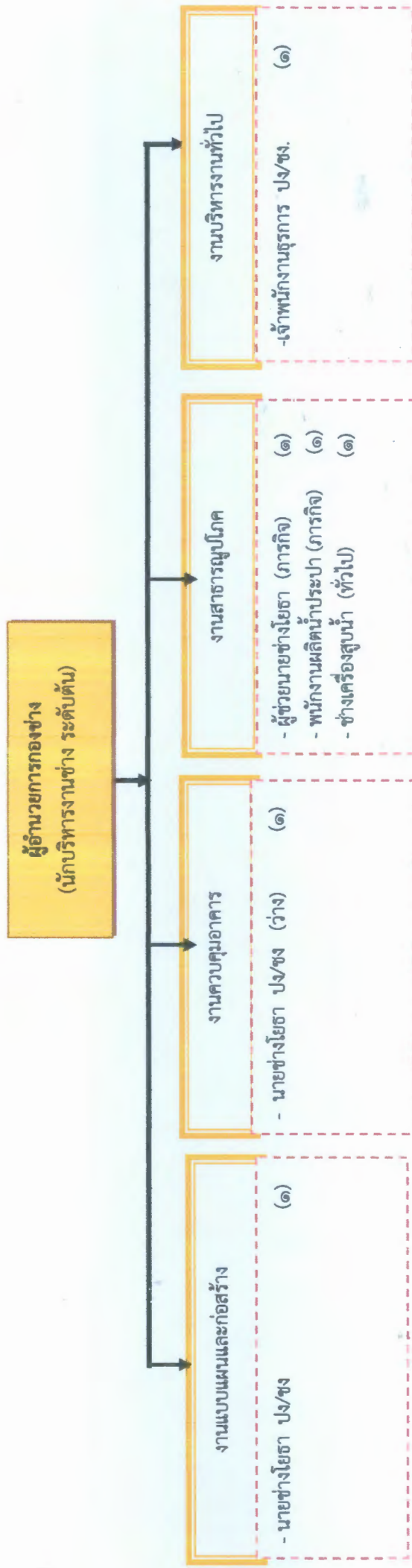


โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานองค์กร ระดับต้น)

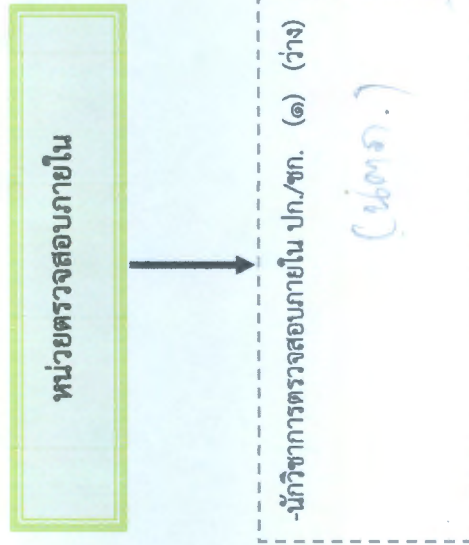


โครงสร้างกองช่าง



(12)

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม (อบต. ประสาท สามัญ)

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)



จำนวนประชากร ๕,๐๗๐
พื้นที่ ๓๘.๕ ตารางกิโลเมตร
ภาระค่าใช้จ่าย ๒๕๖๔ เท่ากับ ๒๒.๘๘

(Signature)
(นางสุนิดา จันทร์ศรี)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ * | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|---|-----------------------|---|---------|------------|------------------------|---|---------|------------|------------------------|----------------------|----------------------|--|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | พนักงานส่วนตำบล ว่าง | | ๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | บพ. | กลาง | ๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | บพ. | กลาง | ๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐*๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒) | ๗๑๖,๐๔๐ (ว่างเมื่อวันที่ ๒๕ มี.ค. ๖๓ ไม่มีผู้โอนเข้า) |
| ๒ | นายชยพล พลสิงห์ | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต | ๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต.) | อท. | ต้น | ๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต.) | อท. | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒) | ๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๓ | น.ส.กาญจนา ทองแดง | ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต | ๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ชำนาญการ | ๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ชำนาญการ | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒) | - | - | |
| ๔ | นางศิริพร ธรรมเรืองทอง | ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต | ๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน | วิชาการ | ชำนาญการ | ๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน | วิชาการ | ชำนาญการ | ๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒) | - | - | |
| ๕ | นางสาวริศา หนูฤทธิ์ | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต | ๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ชำนาญการ | ๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ชำนาญการ | ๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒) | - | - | |
| ๖ | นางสาวรุ่งนภา คุ้มตลอด | ปริญญาตรี วิทยาศาสตร บัณฑิต | ๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปฏิบัติการ | ๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปฏิบัติการ | ๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐*๑๒) | - | - | |

สำนักงานสถิติ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราจ้างเดิม | | | | กรอบอัตราจ้างใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|--|-------------------|------------------------------------|--------------|------------|-------------------|------------------------------------|--------------|------------|------------------------|------------------|----------------|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๗ | นางอมรินทร์ ชูสังกิจ | คุณวุฒิ การศึกษา ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชำนาญงาน | ๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชำนาญงาน | ๒๓๙,๖๕๐ (๑๙,๙๙๐*๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน (ว่างเมื่อวันที่ ๔ มิ.ย ๖๑) รอจัดสรรจาก กสส. |
| ๘ | ว่าง | | ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๔ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ครูผู้ช่วย | ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๔ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ครูผู้ช่วย | ๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐*๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๙ | นางเจียมจิต ยิ่งสุข | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชา การศึกษา ปฐมวัย) | ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๓ | ครู | | คศ. ๑. | ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๓ | ครู | | คศ. ๑. | ๒๑๖,๔๘๐ (๑๘,๐๔๐*๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๑ | พนักงานจ้างตามภารกิจ นายกิตติรัตน์ เมืองนอง | มัธยมศึกษาตอนปลาย | | พนักงานขับรถยนต์ | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | | พนักงานขับรถยนต์ | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | ๑๔๘,๒๒๐ (๑๒,๓๖๐*๑๒) | - | - | |
| ๒ | น.ส.ฉิมลาภัทร์ เพชรพิรุณ | ปริญญาตรี การโรงแรมและการท่องเที่ยว | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ผู้มีคุณวุฒิ | ภารกิจ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ผู้มีคุณวุฒิ | ภารกิจ | ๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐*๑๒) | - | - | |
| ๓ | ว่าง | | | พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | | พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒) | - | - | ว่างเมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย ๖๑ |
| ๔ | นางภาวดี เลขา | ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชา การศึกษา ปฐมวัย) | | ผู้ดูแลเด็ก | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | | ผู้ดูแลเด็ก | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | ๑๒๖,๓๖๐ (๑๐,๕๓๐*๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๕ | นางสาวสุภาพร จิตตราพันธ์ | ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ | | ผู้ดูแลเด็ก | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | | ผู้ดูแลเด็ก | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | ๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|-----------------|---------------|--------|---|---------------------|---------------|--------|-----------------------|---|---|--|
| ๑ | พนักงานจ้างทั่วไป นายพะเยาว์ จันทร์ศรี | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | คนงาน | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | - | คนงาน | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒) | - | - | |
| ๒ | ว่าง | - | คนสวน | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | - | คนสวน | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒) | - | - | ว่างเมื่อวันที่ ๓๑ ก.ค ๖๒ (งบไม่เพียงพอ) |
| ๓ | ว่าง | - | คนงานประจำรถขยะ | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | - | คนงานประจำรถ ขยะ | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒) | - | - | ว่างเมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย ๖๑ |
| ๔ | ว่าง | - | คนงานประจำรถขยะ | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | - | คนงานประจำรถ ขยะ | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒) | - | - | ว่างเมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย ๖๑ |
| ๕ | นางสาวปิยนุช ทะชาดา | ประกาศนียบัตร วิชาชีพ การบัญชี | ผู้ดูแลเด็ก | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | - | ผู้ดูแลเด็ก | พ.นง. จ้าง | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒) | - | - | |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---|-------------------|---|---------|------------|------------------|---|---------|------------|------------------------|----------------------|----------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | พนักงานส่วนตำบล นางสุนิศา จันทร์ศรี | ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต | ๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อ.ท. | ต้น | ๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อ.ท. | ต้น | ๔๒,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๔๗๑,๒๔๐ |
| ๒ | นางสาวธัญญรัตน์ มีลาก | ปริญญาตรี (สาขา การบัญชี) | ๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงิน และบัญชี | วิชาการ | ชำนาญการ | ๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงิน และบัญชี | วิชาการ | ชำนาญการ | ๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐*๑๒) | - | - | |
| ๓ | นายอำนาจ แสงทอง | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (สาขา การบัญชี) | ๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชำนาญงาน | ๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชำนาญงาน | ๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒) | - | - | |
| ๔ | นางสาวสุลธิร บุญชู | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง อนุปริญญา (สาขา การบัญชี) | ๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | ๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | ๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐*๑๒) | - | - | |
| ๕ | นางเนาวรัตน์ รักธรรม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (สาขา การบัญชี) | ๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | ๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | ๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐*๑๒) | - | - | |

๔๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|------------------------------|--------------------|---------------------------------------|--------------|------------|--------------------|---------------------------------------|--------------|------------|---------------------|------------------|--------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นายอรัญ สังข์สน | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อ.ท. | ต้น | ๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อ.ท. | ต้น | ๔๒,๐๐๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒) | - | ๔๔๔,๓๒๐ | |
| ๒ | นายธีระพงษ์ เพชรวงศ์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง | ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ชำนาญงาน | ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ชำนาญงาน | ๒๔๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐*๑๒) | - | - | |
| ๓ | ว่าง | - | ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ปง/ขง | ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ปง/ขง | ๒๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒) | - | ว่าง ๔ มิย ๖๑ ขอใช้ บข กสค. | |
| ๔ | นางสาวปราณี รัตนเทพี | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | ๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | ๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๑๒) | - | รับโอนเมื่อวันที่ ๔ ส.ค. ๖๓ | |
| ๑ | พนักงานช่างตามภารกิจ นายสุริยา คงจร | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง | - | ผช.นายช่างโยธา | ผู้มีคุณวุฒิ | ภารกิจ | - | ผช.นายช่างโยธา | ผู้มีคุณวุฒิ | ภารกิจ | ๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐*๑๒) | - | - | |
| ๒ | นายสมพล ชุกกลิ่น | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | ผู้มีทักษะ | ภารกิจ | ๑๒๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐*๑๒) | - | - | |
| ๑ | พนักงานช่างทั่วไป ว่าง | - | - | ช่างเครื่องสูบน้ำ | พนักงานจ้าง | ทั่วไป | - | ช่างเครื่องสูบน้ำ | พนักงานจ้าง | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒) | - | ว่าง ๔ มิย ๖๑ | |
| ๑ | หน่วยตรวจสอบภายใน ว่าง | - | - | - | - | - | ๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ป.ท.ก. | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒) | - | กำหนดใหม่ ตามหลักเกณฑ์ | |

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐบาล คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าว คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๐๑๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

บันทึกหลักการและเหตุผล
 ประกอบร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม
 อ.ท่าแซะ จ.ชุมพร

| ด้าน | ยอดรวม |
|------------------------------------|-------------------|
| ด้านบริหารทั่วไป | |
| แผนงานบริหารงานทั่วไป | 11,329,180 |
| แผนงานการรักษาความสงบภายใน | 263,000 |
| ด้านบริการชุมชนและสังคม | |
| แผนงานการศึกษา | 2,776,800 |
| แผนงานสาธารณสุข | 369,000 |
| แผนงานสังคมสงเคราะห์ | 10,000 |
| แผนงานเคหะและชุมชน | 4,658,850 |
| แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน | 35,000 |
| แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ | 335,000 |
| ด้านการเศรษฐกิจ | |
| แผนงานการเกษตร | 65,000 |
| แผนงานการพาณิชย์ | 812,300 |
| ด้านการดำเนินงานอื่น | |
| แผนงานงบกลาง | 12,582,870 |
| งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น | 33,237,000 |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ - วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติประชุมพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามประกาศ ข้อ ๑.๑ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ
ดังนี้

๒.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก
ประกอบด้วย

๒.๑.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๑.๒ กองคลัง

๒.๑.๑.๓ กองช่าง

๒.๑.๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๑.๒ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๒.๑.๓ การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๒.๑.๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการหลัก ดังนี้

๒.๒.๑ สำนักปลัด

๒.๒.๒ กองคลัง

๒.๒.๓ กองช่าง

/๓. ช้อระเบียบ...

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย พร้อมทั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ ได้รับทราบถึงความเป็นไปเป็นมาของประกาศหลักเกณฑ์ฉบับใหม่ และพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างใหม่ จึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เพื่อชี้แจงและพิจารณารายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณากำหนดวันประชุมต่อไป



(นางสาวกาญจนา ทองแดง)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



(นายประทีป แสงจันทร์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ที่ ๑๑๙ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | | |
|-----|---------------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๖ | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

/๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์...

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๓.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม โครงสร้างเดิม
- ๓.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม โครงสร้างใหม่
- ๓.๓ พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่






ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.

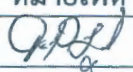
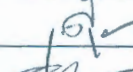
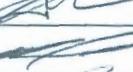


ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|---------------------|---------------------|---|
| ๑ | นายประทีป แสงจันทร์ | ประธานกรรมการ |  |
| ๒ | นางสุนิดา จันทร์ศรี | กรรมการ |  |
| ๓ | นายอรรณู สังข์สม | กรรมการ |  |
| ๔ | นายชยพล พลสิงห์ | กรรมการ |  |
| ๕ | นางสาวกาญจนา ทองแดง | กรรมการและเลขานุการ |  |

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | หมายเหตุ |
|----------|---------------------|---------------------|---|
| ๑ | นายประทีป แสงจันทร์ | ประธานกรรมการ |  |
| ๒ | นางสุนิดา จันทร์ศรี | กรรมการ |  |
| ๓ | นายอริญ สังข์สม | กรรมการ |  |
| ๔ | นายชยพล พลสิงห์ | กรรมการ |  |
| ๕ | นางสาวกาญจนา ทองแดง | กรรมการและเลขานุการ |  |

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามที่ ๑๑๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์...

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

การพิจารณาในวาระนี้ ให้เลขานุการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวกับที่ไปที่มา ซึ่งประกอบด้วย

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคะตาม โครงสร้างเดิม
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคะตาม โครงสร้างใหม่
- ภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

เลขานุการ

หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและที่มาที่ไปมีดังนี้ค่ะ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

/เปรียบเทียบตาราง...

เปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการหลักและโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีหรือ
โครงสร้างส่วนราชการทางเลือกเพื่อให้เห็นภาพดังนี้ค่ะ

| ประเภท อบต. | โครงสร้างส่วนราชการหลัก | โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี |
|-------------|--|---|
| ประเภทสามัญ | มี ๔ ส่วนราชการ - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักงานเลขานุการ อบต. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปพช. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองการเจ้าหน้าที่ กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน |

| ประเภท อบต. | โครงสร้างส่วนราชการหลัก | โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี |
|--------------------------------------|---|--|
| ประเภทสามัญสูง และ ประเภทพิเศษ | มี ๘ ส่วนราชการ - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - กองการเจ้าหน้าที่ - หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักงานเลขานุการ อบต. กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทคนิค กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปช. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน |

๑. จากประกาศดังกล่าวข้างต้น เนื้อหาสาระที่มีการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลนครตาม และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๑.๒ การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับแก้ตำแหน่ง

๑.๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

/๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล...

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๒.๑ สำนักปลัด
- ๒.๒ กองคลัง
- ๒.๓ กองช่าง

๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างตามระเบียบใหม่นี้มีผลกระทบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามยังไม่มี หน่วยตรวจสอบภายใน จึงต้องกำหนดเพิ่ม หน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีส่วนราชการหลัก ๔ ส่วนราชการครบตามที่ระเบียบกำหนด รายละเอียดดังนี้

| ประเภทสามัญ ส่วนราชการที่มีในโครงสร้างปัจจุบัน | ประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการที่จำเป็น |
|---|---|
| ๑. สำนักปลัด | ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. กองคลัง | ๒. กองคลัง |
| ๓. กองช่าง | ๓. กองช่าง |
| | ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน |

ประธาน เลขานุการก็ชี้แจงที่ไปที่มาให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเพื่อเติมหรือไม่

เลขานุการ อบต.นากระตาม เป็นประเภทสามัญ ซึ่งงานและบุคลากรแต่ละคน ยังประจำอยู่ตามงานของตัวเองไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใดจะมีก็เพียงชื่องานที่ต้องปรับให้สอดคล้องกับประกาศค่ะ

ผอ.กองคลัง หากเราจะกำหนดหัวหน้าฝ่าย หรือ เปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง ผอ.กองต้น เป็น ผอ.กองกลาง เพิ่มในการปรับปรุงครั้งนี้ได้หรือไม่ค่ะ

เลขานุการ หากเราจะกำหนดฝ่ายหรือเปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง ของผู้บริหารให้สูงขึ้นนั้น ให้เป็นกรณีหลังจากที่เราปรับโครงสร้างใหม่แล้วค่ะ จะเป็นรายกรณีไป เพราะมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันในเนื้อหารายละเอียดการประเมินค่ะ

/เลขานุการ...

ประธาน

มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามอีกหรือไม่

ผอ.กองช่าง

เดิมกองช่างมีส่วนราชการภายในอยู่ ๓ งาน คือ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง และงานธุรการ ต้องการกำหนดงานบริหารงานทั่วไปเพิ่มอีกหนึ่งงาน สามารถกำหนดได้หรือไม่ครับ

ผอ.กองคลัง

เดิมกองคลังมีส่วนราชการภายในอยู่ ๓ งาน คือ งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ต้องการกำหนดงานบริหารงานทั่วไป เพิ่มอีกหนึ่งงาน สามารถกำหนดได้หรือไม่ค่ะ

เลขานุการ

ค่ะ สำหรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เราต้องขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัดชุมพรให้ความเห็นชอบ ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ในส่วนราชการภายในขอให้แต่ละส่วนราชการเสนอและพิจารณาถึงความเหมาะสมไปพร้อมๆ กันค่ะ

| โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน) | โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่) | หมายเหตุ |
|---|---|--|
| ๑. สำนักปลัด (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓. งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานกรเจ้าหน้าที่ | เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ - กำหนดใหม่ |
| ๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป | - เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ กำหนดใหม่ |
| ๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๓.๔. งานธุรการ | ๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป | เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ กำหนดใหม่ |
| | ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | กำหนดใหม่ |

/คำใช้จ่ายตามมาตรฐาน...

ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลังก่อนและหลังปรับโครงสร้าง ดังนี้ค่ะ

| งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ | งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง) | งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง) | หมายเหตุ |
|------------------------------------|--|--|--|
| ๓๔,๖๖๓,๖๕๐ | ๘,๒๔๗,๔๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๑ | ๗,๙๖๖,๙๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๘ | รับโอน(ย้าย) เจ้าพนักงานธุรการกองช่าง เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ |

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบ ดังนี้

| ลำดับที่ | รายการ |
|----------|---|
| ๑. | เปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการจากสำนักปลัด เป็นสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. | เปลี่ยนชื่องานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับประกาศ |
| ๓. | สำนักปลัด อบต. กำหนดใหม่ งานการเจ้าหน้าที่ |
| ๔. | กองคลัง กำหนดใหม่ งานบริหารงานทั่วไป |
| ๕. | กองช่าง กำหนดใหม่ งานบริหารงานทั่วไป |
| ๖. | กำหนดใหม่ หน่วยตรวจสอบภายใน |

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวกาญจนา ทองแดง)

เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประทีป แสงจันทร์)

ประธานกรรมการ