



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีความเชื่อมั่นว่า การที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์กร นอกจากจะใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักยึดในการปฏิบัติราชการแล้ว สิ่งสำคัญที่เป็นตัวจักรในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อการพัฒนาอีกประการหนึ่งก็คือ ตัวบุคลากร หรือ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานให้องค์กรในตำแหน่งต่างๆ นั่นเอง

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ฉบับนี้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้จัดทำขึ้นโดยได้รับความร่วมมือ จากคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในองค์กร ตลอดจนพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกท่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนในองค์กรและส่วนราชการต่างๆในสังกัด ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้จัดทำแผนและอนุมัติแล้วจะนำแผนอัตรากำลังนี้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้อัตรากำลังคนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจที่มีอยู่ทั้งหมด อีกทั้งเป็น การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ให้สามารถปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

คำนำ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์	๒
ส่วนที่ ๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
ส่วนที่ ๔ สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
ส่วนที่ ๕ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์	๑๕
ส่วนที่ ๖ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๗
ส่วนที่ ๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์	๑๙
ส่วนที่ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
ส่วนที่ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
ส่วนที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
ส่วนที่ ๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
ส่วนที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้าง ของ อบต.นาโพธิ์	๕๕
ส่วนที่ ๑๓ ประกาศคุณธรรมและจริยธรรม ของ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างของ อบต.นาโพธิ์	๕๖

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายละงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีความสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การศึกษา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

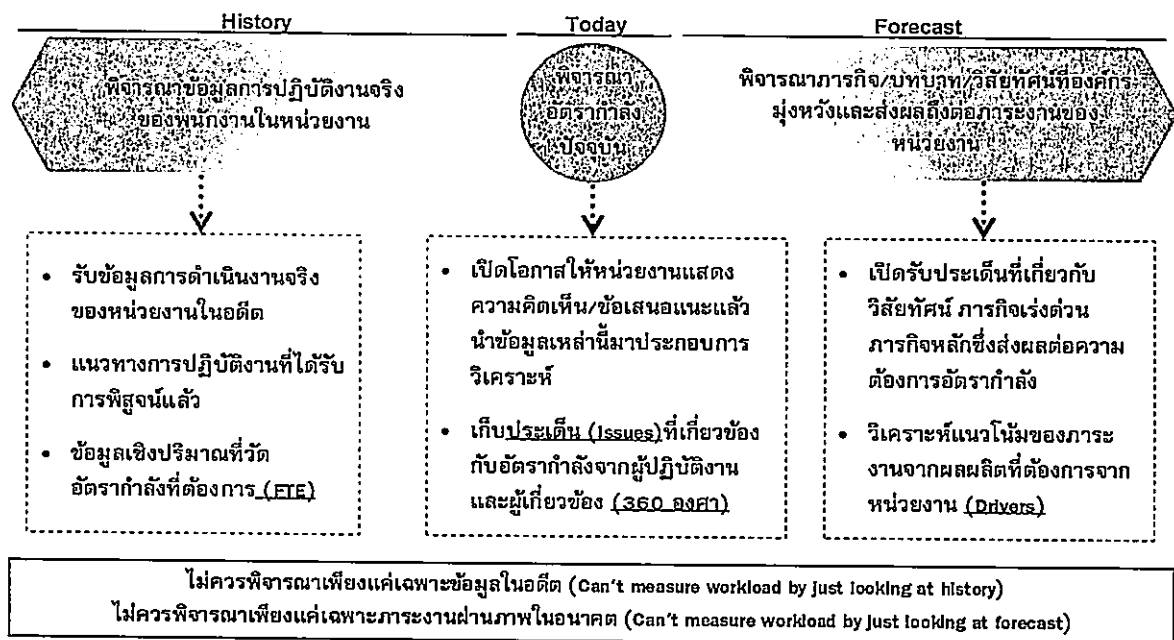
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม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

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

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม เน้นเรื่องการให้บริการสังคม การดูแลผู้สูงอายุ สตรี และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

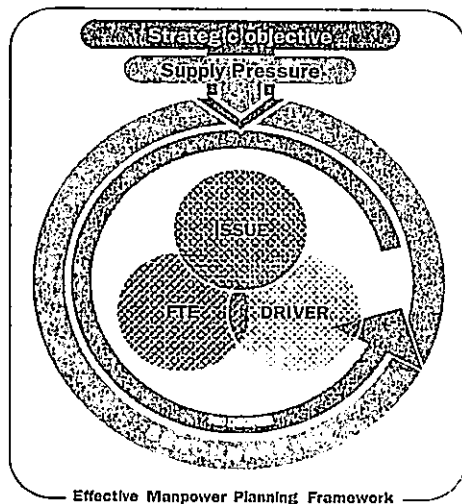
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

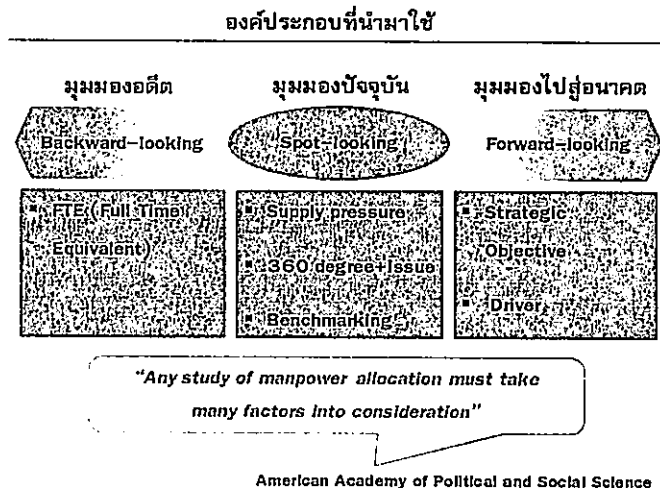


จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



Effective Manpower Planning Framework



American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อ

สะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times ๖$ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

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

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดฯ กองคลัง กองช่าง และ กองสวัสดิการสังคม

■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์เป็นองค์กรที่มีข้าราชการพร้อมย้ายหรือข้าราชการพลัดถิ่นอยู่เป็นจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการโอนย้ายของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโอนออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์เพียง องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ (กี่ส่วน)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล (กรอบที่มี)	พนักงานจ้าง (กรอบที่มี)	หมายเหตุ
๑	อบต.นาโพธิ์	๕	๕๓,๖๗๘,๒๐๐	๓๘	๒๖	รวมครุ ผดต.
๒	อบต.อุ่มจาน	๖	๗๐,๗๑๔,๖๖๕	๕๑	๓๙	รวมครุ ผดต.
๓	อบต.กุสุมาลย์	๕	๔๐,๕๑๐,๖๖๓	๓๒	๒๐	รวมครุ ผดต.
๔	อบต.โพธิ์ไพศาล	๖	๕๗,๐๐๐,๐๐๐	๔๑	๔๑	รวมครุ ผดต.
๕	อบต.นาโพธิ์	๕	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๓๔	๔๓	รวมครุ ผดต.

จากข้อมูลเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกับ บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จึงสามารถปรับเพิ่มตำแหน่ง ในบางหน่วยงานได้ ตามปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้ขอรับโอนโดยทำเรื่องขอรับโอนตามกรอบอัตราค่าจ้างที่ว่า และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลครบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักจัดการงานทั่วไป เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
	แต่งตั้งคณะทำงาน	
	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสกลนครพิจารณา	
	ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.นาโพธิ์	ไม่เกินเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖
	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสกลนคร,อำเภอกุสุมาลย์

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จึงวิเคราะห์ ปัญหาในพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่ง ออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมในพื้นที่ไม่สะดวก
- ปัญหาทางคร้วเรือนยังไม่มีไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน
- ปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดิน ราษฎร ไม่มีที่ดินทำกินของตนเอง
- ปัญหาสถานประกอบธุรกิจยังขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ปัญหาน้ำท่วมเนื่องจากไม่มีจุดบริเวณระบายน้ำ

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตจากการทำไร่ตกต่ำเพราะเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- การประกอบอาชีพการมีงานทำ ราษฎรยังขาดอาชีพเสริม
- เกษตรขาดการรวมตัวในการต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตร

๔.๑.๓ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ บางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ อุปโภค – บริโภคได้ (น้ำมีมลพิษ)

- ปัญหาคลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหาสองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

๔.๑.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย
- บุคลากรประจำศูนย์สาธารณสุขมูลฐานยังขาดความรู้
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคขาดสารอาหารในเด็ก และโรคติดต่ออื่นๆ
- เด็ก เยาวชน รวมทั้งประชาชนทั่วไปขาดการออกกำลังกาย

๔.๑.๕ ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ปัญหาการวางท่อประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
- ปัญหาบ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย

๔.๑.๖ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ปัญหาการไปใช้สิทธิเลือกตั้งมีจำนวนน้อย
- ปัญหาการขาดการเรียนรู้ นอกกระบวนการเรียนการสอน

๔.๑.๗ ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการให้มีการก่อสร้างถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ต้องการสร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ต้องการระบบประปาหมู่บ้าน / ประปาภูมิภาค
- ต้องการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ต้องการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ต้องการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล

๔.๒.๒ ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และทักษะศึกษา
- ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุน / อุปกรณ์
- ต้องการปรับปรุงพันธุ์ข้าว และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

๔.๒.๓ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจการใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น
อย่างมีคุณค่า เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ แก่ราษฎรในท้องถิ่น

๔.๒.๔ ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรี และคนพิการ
- ต้องการกำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
- ต้องการจัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- ต้องการจัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๒.๕ ความต้องการด้านน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตร

- ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ต้องการระบบน้ำประปาที่สะอาดรวมทั้งแหล่งเก็บน้ำสะอาดกลางหมู่บ้าน

๔.๒.๖ ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ต้องการได้รับความรู้ในเรื่องโรคติดต่อ
- ต้องการได้รับความรู้ในเทคโนโลยีสมัยใหม่
- ต้องการมีส่วนร่วมและส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีและโบราณสถานของท้องถิ่น

๔.๒.๗ ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- พัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
- ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดหน่วยเคลื่อนที่เพื่อพบปะประชาชน

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ และให้เกิดความตระหนักในการร่วมกันแก้ไขปัญหาและให้ความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และแผนยุทธศาสตร์ สามปี ตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ยังต้องสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๘ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- (๓) จัดให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การส่งเสริมการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของ อบต. จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖.๒ การกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การส่งเสริมสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและการประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๑. สำนักงานปลัดฯ

รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานสวัสดิการสังคม งานการสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น

๒. กองคลัง

รับผิดชอบการบริหารงานด้านการเงิน การคลัง การบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สินขององค์กร

๓. กองช่าง

รับผิดชอบด้านการก่อสร้าง การดูแลทรัพย์สินสาธารณะ การซ่อมบำรุงรักษาสิ่งอุปโภค-บริโภค ถนน ไฟฟ้า ประปา ตลอดจนดูแลบำรุงรักษาสาธารณูปโภคด้านต่างๆ ของตำบล การอนุญาตก่อสร้าง

สรุปสถานการณ์การพัฒนาประจำปี ๒๕๖๗ โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์จุดแข็ง(Strength = S)

๑. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
๒. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
๓. มีรายได้บางประเภทที่สามารถจัดเก็บเองได้
๔. พนักงานส่วนท้องถิ่นมีการศึกษาในระดับสูงตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปถึงร้อยละ ๘๐

การวิเคราะห์จุดอ่อน(Weakness = W)

๑. มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งตำบลทำให้การจัดสรรงบประมาณพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน
๒. เฟอร์นิเจอร์พื้นผิวจราจรลาดยางและคอนกรีตมีไม่เพียงพอ
๓. โครงสร้างพื้นฐานยังไม่สัมพันธ์กับการเจริญเติบโตของเมือง
๔. จำนวนข้าราชการ/พนักงานจ้างมีน้อย/ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์โอกาส(Opportunity = O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถรองรับภารกิจต่อการให้บริการของตำบลมากขึ้น
๒. ประชาชนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๓. มีศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นที่หลากหลาย
๔. พื้นที่ในเขตตำบลกว้างใหญ่ สามารถขยายอัตราค่าจ้าง เพิ่มขึ้นได้

การวิเคราะห์อุปสรรค(Threat = T)

๑. สถาบันการศึกษาขาดอุปกรณ์ และงบประมาณที่มีไม่เพียงพอ และองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถให้การสนับสนุนได้ ติดขัดด้วยระเบียบ กฎหมาย
๒. ยังไม่มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การจัดเก็บภาษี ได้น้อย เงินอุดหนุนน้อย ทำให้เกิดการะกับ องค์กร (ภาระค่าใช้จ่าย ๔๐%)

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดฯ กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวน มากในส่วนราชการโดยเฉพาะในสำนักงานปลัดฯ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติ การกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวน อัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีความเหมาะสมดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานของ องค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลง ทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภวระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและกระบวนการทำงานและ อบต. ในสถานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความกลัวหน้าในองคาบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีผลกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนมาก ประชากร และภารกิจ

แนวนโยบายและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน
๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกระดับราชการ	๓. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่	๑. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ
๒. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน	๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	๓. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม
๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข
	๒. จำนวนครั้งในการประชุม

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีกลยุทธ์ดังนี้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและรัฐบาล	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๒. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง
๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย มีกลยุทธ์ดังนี้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ๒. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้าง ชีวิตที่ดีกับข้าราชการ ๒. สนับสนุนงบประมาณ	๑. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีกลยุทธ์ดังนี้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงานและบริการ ๓. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกลยุทธ์ดังนี้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน	๑. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานไม่ชัดเจน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

๒. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีกลยุทธ์ดังนี้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

จากสภาพปัญหาของตำบลนาโพธิ์ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ปี ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ปี ๒๕๖๗	หมายเหตุ
<u>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)</u> <u>รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)</u> <u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานบริหารการศึกษา - ศพด.บ้านนาโพธิ์ - ศพด.บ้านม่วง - ศพด.บ้านโคกม่วง - ศพด.บ้านโคกสว่าง - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา - งานรักษาความสงบ - งานบริหารงานทั่วไป <u>๒. กองคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป <u>๓. กองช่าง</u> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป <u>๔. กองสวัสดิการสังคม</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานบริหารงานทั่วไป <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานบริหารงานทั่วไป	<u>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)</u> <u>รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)</u> <u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานบริหารการศึกษา - ศพด.บ้านนาโพธิ์ - ศพด.บ้านม่วง - ศพด.บ้านโคกม่วง - ศพด.บ้านโคกสว่าง - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา - งานรักษาความสงบ - งานบริหารงานทั่วไป <u>๒. กองคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป <u>๓. กองช่าง</u> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป <u>๔. กองสวัสดิการสังคม</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานบริหารงานทั่วไป <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน (บาท)	มีอยู่จริง จำนวน (อัตรา)	อัตรารว่าง
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-		๑
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๔๑,๔๖๐	๑	
	สกลนคปลัด อบต.				
๓.	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-		๑
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๖,๓๑๐	๑	
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๔,๖๘๐	๑	
๖.	นิติกร	ชำนาญการ	๓๒,๔๕๐	๑	
๗.	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๘,๒๕๐	๑	
๘.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๒๓,๐๘๐	๑	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๘,๘๘๐	๒	
๑๐.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๔	
๑๑.	ครู	คศ.๓	เงินอุดหนุน	๑	
๑๒.	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน	๒	
๑๓.	ครู	คศ.๑	เงินอุดหนุน	๑	
๑๔.	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	ครูผู้ช่วย	เงินอุดหนุน		๑
	กองคลัง				
๑๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-		๑
๑๖.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๘,๒๐๐	๑	
๑๗.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔,๐๓๐	๑	
๑๘.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๓,๗๖๐	๑	
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-		๑
๒๐.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-		๑
	กองช่าง				
๒๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-		๑
๒๒.	วิศวกรโยธา	(ปก./ชก.)	-		๑
๒๓.	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๗,๙๖๐	๑	
๒๔.	นายช่างเขียนแบบ	(ปง./ชง.)	-		๑
๒๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๗,๐๓๐	๑	
	กองสวัสดิการสังคม				
๒๖.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙,๖๓๐	๑	
๒๗.	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๐,๑๒๐	๑	
๒๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๗,๖๙๐	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๒๙.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๙,๘๐๐	๑	
	รวมตามกรอบอัตรากำลัง ๓๐ อัตรา			๒๕	๙

พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ อัตราวุฒิ	อัตราเงินเดือน (บาท)	มีอยู่จริง จำนวน	อัตราว่าง
สำนักงานปลัด อบต.					
๓๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	วุฒิ ปวส.	๒๖,๑๗๐	๒	
๓๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	วุฒิ ปวส.	๑๑,๕๐๐	๑	
๓๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	วุฒิ ปวส.			๑
๓๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วุฒิ ปวช.	๑๒,๘๗๐	๑	
๓๔.	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	เงินอุดหนุน	๒	
๓๕.	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	๙,๗๘๐	๑	๑
๓๖.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	ผู้มีทักษะ	๑๕,๓๖๐	๑	
๓๗.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	ผู้มีทักษะ	๑๒,๓๓๐	๑	
๓๘.	พนักงานขับรถยนต์ (รถ ems)	ผู้มีทักษะ	๑๒,๓๕๐	๑	
๓๙.	นักรการ	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	
๔๐.	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	
๔๑.	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	๑
๔๒.	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	เงินอุดหนุน	๑	
๔๓.	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๖๓,๐๐๐	๗	
กองคลัง					
๔๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	วุฒิ ปวช.	๑๕,๓๖๐	๑	
๔๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	วุฒิ ปวส.	๑๑,๕๐๐	๑	
๔๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	วุฒิ ปวส.	-		๑
๔๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	วุฒิ ปวส.	๑๖,๖๐๐	๑	
๔๘.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	
๔๙.	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	
กองช่าง					
๕๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	วุฒิ ปวช.	๑๔,๔๒๐	๑	
๕๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	วุฒิ ปวส.	๑๑,๕๐๐	๑	
๕๒.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	วุฒิ ปวช.	๑๔,๖๕๐	๑	
๕๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	วุฒิ ปวส.	๑๒,๔๔๐	๑	
๕๔.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	ผู้มีทักษะ	๑๒,๕๐๐	๑	
๕๕.	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	๑๐,๗๒๐	๑	
๕๖.	คนงาน	ภาคบังคับ	๓๖,๐๐๐	๔	
กองสวัสดิการสังคม					
๕๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	วุฒิ ปวส.	๑๓,๘๕๐	๑	
๕๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	วุฒิ ปวส.	๑๒,๙๒๐	๑	
๕๙.	คนงาน	ภาคบังคับ	๙,๐๐๐	๑	
รวมตามอัตรากำลัง				๓๙	๔

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญปัจจุบันมี ตำแหน่งปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดฯ (รวมปลัดและรองปลัดฯ)

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๐ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๔ อัตรา
๑.๔ พนักงานครู (รัฐอุดหนุน)	๕ อัตรา
๑.๕ พนักงานครู (รัฐอุดหนุน) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๒ อัตรา
๑.๖ พนักงานครู (รัฐอุดหนุน) (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑ อัตรา
๑.๗ พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานครู) งบ อบต.	๗ อัตรา
รวม	๓๙ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๒ อัตรา
รวม	๑๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๔ อัตรา
รวม	๑๕ อัตรา

๔. กองสวัสดิการสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา
รวม	๖ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ อัตรา
รวม	๑ อัตรา
รวมทั้งหมด	๗๓ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล นาโพธิ์ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ปกครอง บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวน คนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างประเภทภารกิจ และพนักงานจ้างประเภททั่วไป เมื่อนำเอา จำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณ งานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคน ในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน ส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดฯ (ปลัด/รองปลัด หัวหน้าสำนัก ปลัด)	งานการเจ้าหน้าที่	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๓
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๒	-	-
	-ศพด.บ้านนาโพธิ์	๒	๑	๒
	-ศพด.บ้านม่วง	๒	๑	๒
	-ศพด.บ้านโคกม่วง	๒	-	๒
	-ศพด.บ้านโคกสว่าง	๓	-	๒
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	-	๑	๑
	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-	-	๑
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-
	งานกิจการสภา	-	-	-
	งานรักษาความสงบ	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	๕	๑
กองคลัง (ผอ.กองคลัง)	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑
กองช่าง (ผอ.กองช่าง)	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓	๑	๒
	งานสาธารณูปโภค	-	๓	๒
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๒	-
กองสวัสดิการ สังคม (ผอ.กองสวัสดิการ สังคม)	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มี ในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคมนาคมทางบก/ทางน้ำ สาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์	-พัฒนาการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา -การเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตแก่เด็กนักเรียนและก่อนวัยเรียน -การให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา -การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -การส่งเสริมสุขภาพ การเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ยากจน -ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผอ.ศพด. ครุ / ผช.ครุ/ ผดต - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านคมนาคม ทางบก/ทางน้ำ สาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - นักจัดการงานทั่วไป - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจํารถขยะ - คนงาน - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - นักป้องกันฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - รองปลัดฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด ฯ								
หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันฯ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๔	๔	๔	+๔	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พชร.เครื่องจักรกลขนาดเบา(รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พชร.เครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน (ems)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๓๙	๔๓	๔๓	๔๓	+๔	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองสวัสดิการสังคม								
กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างลงทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑		-	-	-	
รวมทุกส่วนราชการ	๗๓	๗๗	๗๗	๗๗				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

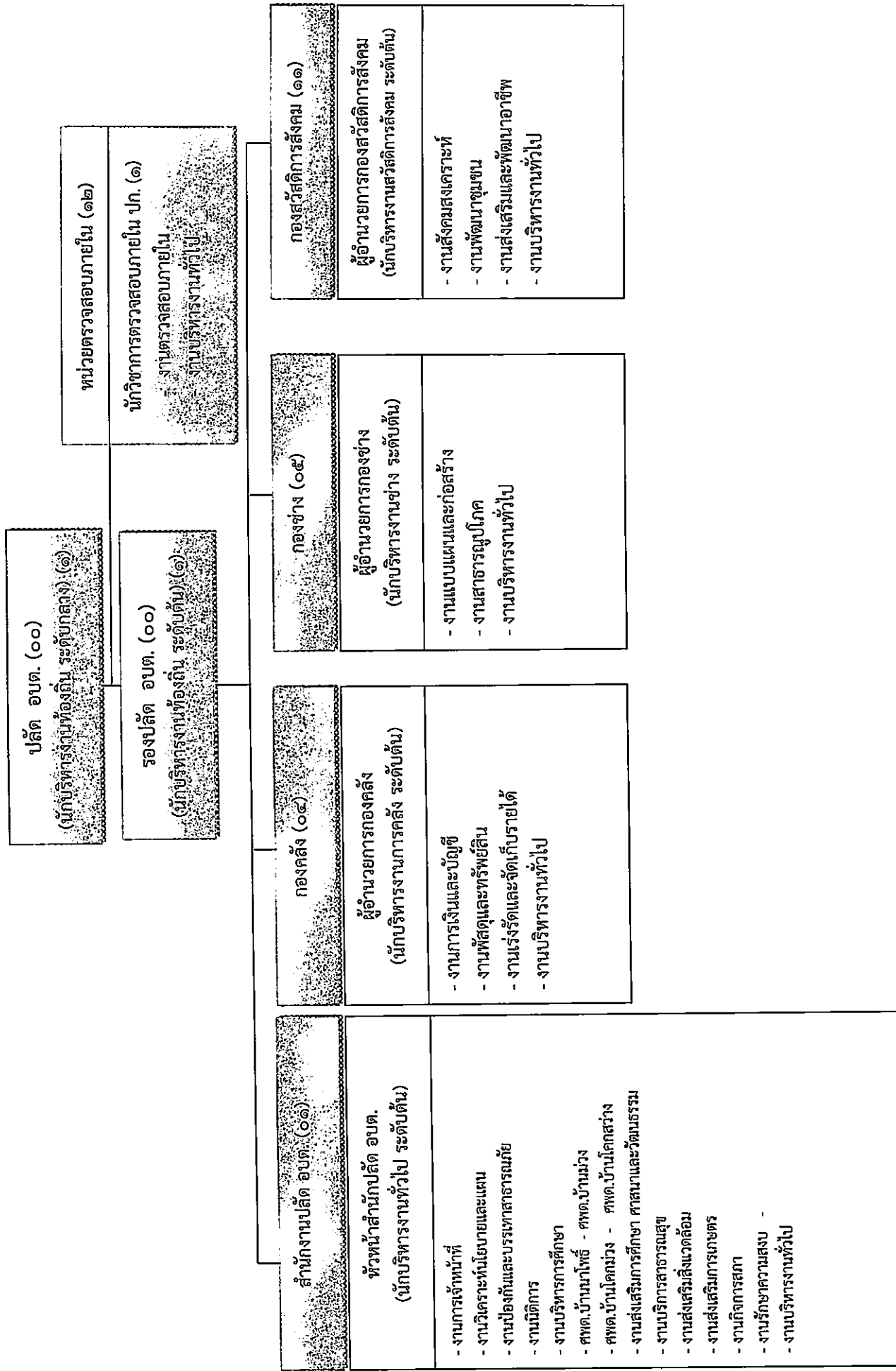
ที่	ชื่อผู้รายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนบุคลากรที่อยู่ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตราการเติบโต			ค่าใช้จ่ายรวม (๘)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๖	ผู้อำนวยการการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๖,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗๑,๗๒๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๓,๗๒๐	
๓๗	ผู้อำนวยการพัสดุ	ปง/ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๖๖,๒๒๐	
๓๘	ผู้อำนวยการจัดเก็บรายได้	ปง/ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๖๖,๒๒๐	
๓๙	ผู้อำนวยการจัดซื้อจัดจ้าง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๘,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๙๑,๗๒๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๙๑,๗๒๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๘,๓๒๐	
๔๐	ผู้อำนวยการสำนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๑๑,๕๐๐	
๔๑	ผู้อำนวยการสำนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๑๑,๕๐๐	
๔๒	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๘,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๒๒๐	๒๐๗,๒๒๐	๒๐๗,๒๒๐	๒๐๗,๒๒๐	๑๖,๒๐๐	
๔๓	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดซื้อจัดจ้าง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๔๔	ผู้อำนวยการสำนักงานพัสดุ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน วิศวกรรมโยธา)	ต้น	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗๕,๖๒๐	๓๖๙,๘๒๐	๓๗๕,๖๒๐	๓๗๕,๖๒๐	๖๗,๓๒๐	
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่างโยธา	ป.ก./ท.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗๕,๖๒๐	๓๖๙,๘๒๐	๓๗๕,๖๒๐	๓๗๕,๖๒๐	๖๗,๓๒๐	
๔๗	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๓๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๔๘	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ง.	๑	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๖๗,๖๒๐	๒๖๗,๓๔๐	๒๖๗,๖๒๐	๒๖๗,๖๒๐	๖๖,๒๒๐	
๔๙	ผู้อำนวยการงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๖๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๕๐	ผู้อำนวยการงานช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๗๓,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๘๗,๒๒๐	๓๘๗,๒๒๐	๓๘๗,๒๒๐	๓๘๗,๒๒๐	๑๑,๕๐๐	
๕๑	ผู้อำนวยการช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๓๓,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๓๕๗,๒๒๐	๑๑,๕๐๐	
๕๒	ผู้อำนวยการช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๗๕,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๕๓	ผู้อำนวยการช่างงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๔๗,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๕๔	ผู้อำนวยการเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	(ทักษะ)	๑	๑	๓๔๗,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๕๕	ผู้อำนวยการช่างยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๕๖	ผู้อำนวยการช่างไฟฟ้า	(ทั่วไป)	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	
๕๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๗๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔๑๗,๕๒๐	๔๑๗,๕๒๐	๔๑๗,๕๒๐	๔๑๗,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๕๘	ผู้อำนวยการชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๔๗,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๖๗,๖๒๐	๒๖๗,๖๒๐	๒๖๗,๖๒๐	๒๖๗,๖๒๐	๖๖,๒๒๐	
๕๙	ผู้อำนวยการงานธุรการ	ปง/ง.	๑	๑	๒๗๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๙๗,๖๒๐	๒๙๗,๓๔๐	๒๙๗,๖๒๐	๒๙๗,๖๒๐	๖๖,๒๒๐	
๖๐	ผู้อำนวยการงานช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๖๑	ผู้อำนวยการงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๕๕,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๓๖๙,๕๒๐	๖๗,๓๒๐	
๖๒	ผู้อำนวยการช่างไฟฟ้า	(ทั่วไป)	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๖๓	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๖๔	ผู้อำนวยการสำนักงาน																			
๖๕	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๖๖	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๖๗	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๖๘	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๖๙	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๐	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๑	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๒	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๓	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๔	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๕	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๖	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๗	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๘	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๗๙	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๐	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๑	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๒	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๓	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๔	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๕	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๖	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๗	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๘	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๘๙	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๐	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๑	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๒	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๓	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๔	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๕	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๖	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๗	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๘	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๙๙	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			
๑๐๐	ผู้อำนวยการตรวจสอบบัญชี																			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องว่างในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราทดแทน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													

๑๐ .แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอสุเมธาลัย จังหวัดสกลนคร

๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ประมงสามัญ



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นักบริหารท้องถิ่นทั่วไป ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

๑. งานการเจ้าหน้าที่

๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขก. (๑)

๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๒)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

๔. งานนิติการ

- นิติกร ขก. (๑)

๕. งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ขก.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)

๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ศพด.บ้านนาโพธิ์

- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านม่วง

- ครู (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านโคกม่วง

- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านโคกสว่าง

- ครู (๒) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) (งบประมาณ อบต.)

๗. งานบริการสาธารณสุข

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
- พนักงานขับรถ (ems)

๘. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (รถขย)

๔. งานส่งเสริมการเกษตร

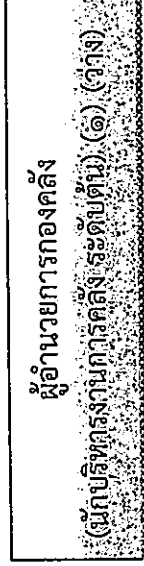
๑๐. งานวิจัยการสภ

๑๑. งานรักษาความสงบ

๑๒. งานบริหารงานทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีวุฒิ) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒)
- ผ.จพ. ประสานสัมพันธ์ (มีวุฒิ) (๑)
- นักการ (ทั่วไป) (๑)

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (๐๔)



- งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑)
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง. (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
 - คนงาน (ทั่วไป) (๑)
- งานทรัพย์สินและพัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
 - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป) (๑)

- งานบริหารงานทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 - คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๐	๔	๐	๔	๒	๑๒
มีคณกรอง	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๒	๐	๔	๒	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา ปก./ปจ. (๑)
- นายช่างโยธา ชง. (๑)
- นายช่างเขียนแบบ ปจ./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๒)

งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (มีวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๒)

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)

ประเภท ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๖	๔	๑๕
มีเดบิต	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๖	๔	๑๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
ศูนย์บริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (มีวุฒิ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีวุฒิ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

[illegible]

๑๑. บัญชีรายชื่อการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

๑๑. บัญชีรายชื่อการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรา กิ่งเดิม		กรอบอัตรา กิ่งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
๑	-	-	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม ๗๖๖,๐๔๐
๒	จำเริญวิรัชพงศ์ ขาที่	ป.โท	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๐๑,๔๕๐	๘๒,๐๐๐	-	๔๔๓,๔๕๐
	อานันท์									
	พณิชนิธิวัฒน์									
๓	-	-	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๔๓,๖๐๐	๘๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม ๔๒๕,๖๐๐
๔	นายงยุทธ กองเกิด	ป.โท รัฐศาสตร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ (นักจัดการงานทั่วไป)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ (นักจัดการงานทั่วไป)	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๕	นางรัตนพร สุขสำราญ	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ (นักวิเคราะห์นโยบาย)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ (นักวิเคราะห์นโยบาย)	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๖	นายสมพร ชัยชู	ป.ตรี นิติศาสตร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ (นักวิชาการศึกษา)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ (นักวิชาการศึกษา)	๔๔๓,๔๐๐	-	-	๔๔๓,๔๐๐
๗	น.ส.ประเทีย ฤทธิรงค์	ป.โท ศึกษาศาสตร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ (นักวิชาการศึกษา)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ (นักวิชาการศึกษา)	๓๓๕,๐๐๐	-	-	๓๓๕,๐๐๐
๘	จำเริญวิรัชพงศ์ ขิมนนท์	ป.โท รัฐศาสตร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ (นักป้องกันและบรรเทา)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ (นักป้องกันและบรรเทา)	๒๗๖,๘๖๐	-	-	๒๗๖,๘๖๐
๙	น.ส.นวลจันทร์ แสงสุวรรณดี	ป.โท รัฐศาสตร์	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ (นักวิชาการศึกษา)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ (นักวิชาการศึกษา)	๑๓๕,๔๕๐	-	-	๑๓๕,๔๕๐
๑๐	น.ส.ธัญญา ทะวงศ์นา	ป.ตรี ๕ ปี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ)	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๑	นางดวงใจ เมืองทอง	ป.ตรี ๕ ปี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก)	-	-	-	รัฐอุดหนุน
๑๒	-	-	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครูผู้ช่วย (ครูผู้ดูแลเด็ก)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครูผู้ช่วย (ครูผู้ดูแลเด็ก)	-	-	-	รัฐอุดหนุน (ว่างเดิม)
๑๓	นางพัก ศรีเมือง	ป.ตรี ๕ ปี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก)	-	-	-	รัฐอุดหนุน
๑๔	นางพรหมวัน ม่วงวงษา	ป.ตรี ๕ ปี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก)	-	-	-	รัฐอุดหนุน
๑๕	น.ส.จันทิพย์ เจริญรักษ์	ป.ตรี ๕ ปี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก)	-	-	-	รัฐอุดหนุน

๑๑. บัญชีรายชื่อการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อําเภอกุสุมาลย์ จังหวัดกมลนคร

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/เงินพิเศษอื่นๆ	
๑๖	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ตรี ๓๐๖ คณิตศาสตร์	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๕๖,๒๘๐
๑๗	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. คอมพิวเตอร์	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๖๑,๗๖๐
๑๘	นางสาวพิมพ์กร งามกุล	ป.ตรี ทรัพยากร	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวอรุณ งามกุล	ป.ตรี ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๐	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๕๕,๕๔๐
๒๑	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๗,๓๖๐
๒๒	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๓	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๕	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๗	นายสมเกียรติ งามกุล	ป.ว.ร. ภาษาอังกฤษ	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	(คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีรายชื่อการจัดสรรงบประมาณตามกรอบอัตรากำลังหน่วยงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ร.ก.	ชื่อ-นามสกุล	วิทยฐานะ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		รวมเบ็ดเสร็จ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นายสันติ วัฒนล้ำ	ม.ต้น	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	นักการ	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๙	น.ส.วรรณิภา เถาว์ฮ้วน	ม.ต้น	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๐	นางปิยธิดา ขลิบมิตร	ป.ตรี คอม	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๑	น.ส.จิตติพร โพธิ์คลัง	ป.ตรี วิชาคอมพิวเตอร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๒	นางสาวอรพิน โยปางแก้ว	ป.ตรี วิชาคอมพิวเตอร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๓	นางสาวสุดาพร อิมบุญสุ	ป.ตรี วิชาคอมพิวเตอร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๔	นางสาวปภาวดี จันทรัมย์	ป.ตรี วิชาคอมพิวเตอร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๕	นางสาววรรณภา ไทพา	ป.ตรี วิชาคอมพิวเตอร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๖	นายไพรัช ศรีจันทร์	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๗	นายเชิดชาย จันทะแสน	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๘	นางสาวอรพิน วัฒนล้ำ	ม.ต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๙	นางสาวอนงค์ โยปางแก้ว	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐

๑๑. บัญชีรายชื่อการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ร.ร.	ชื่อ-นามสกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราว่างเดิม		กรอบอัตราว่างใหม่		เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๔๐	กองคลัง									
	พนักงานส่วนท้องถิ่น									
๔๑	น.ส.ไฉนทิพย์ หังชัย		๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๔๒	นางสาวนภาพร เดิมหาบาม	ปตรี การบัญชี	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางช.การเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางช.การเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๑๘,๔๐๐	๔๓๕,๖๐๐
๔๓	น.ส.ลักขณา ขวากุพันธ์	ปวส. คอม	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐	๒๑๘,๔๐๐
๔๔		ปวส.บัญชี	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐
๔๕			๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๓๗,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๖	พนักงานจ้างตามอัตราเดิม		๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ	ปง./ชง.	๒๓๗,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๗	น.ส.ปาริฉัตร คำหลอม	ป.ศ. วิชาพิเศษภาษาอังกฤษ	-	ผช.จนท.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จนท.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๘๔,๓๒๐	๑๘๔,๓๒๐
๔๘	นางสาวพัชรีดา หิวงษ์	ป.ศ. อบรมการบัญชี	-	ผช.จพ.ง.การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพ.ง.การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวศิริมนต์ โยปางแก้ว	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพ.ง.พัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพ.ง.พัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐
๕๐	น.ส.จันจิรา จันทรังษี	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๕,๒๐๐	๑๓๕,๒๐๐
๕๑	นางสาวอรุณา คำจิตร	ม.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายธวัชชัย พรหมคม	ม.๖	-	พนักงานจคมมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานจคมมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีรายชื่อการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราสำนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสุรินทร์

ร.ร.	ชื่อ-นามสกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		รวมเงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
๕๒	กองช่าง พนักงานส่วนท้องถิ่น													
๕๓														
๕๔	นายบุญฤทธิ์ ตรีคำหลง	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	-	๔๘๙,๖๐๐	ว่างเดิม
๕๕	นายวรกร พิงเสียง	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๖	จ.ล.อ.ทวีศักดิ์ ชัยมงคล	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐	-	-	-	๓๓๕,๕๒๐	๒๕๗,๕๐๐
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ													๓๒๕,๓๖๐
๕๘	น.ส.กนกวรรณ บุระคำ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน	๓๒๕,๓๖๐	-	-	-	๓๒๕,๓๖๐	
๕๙	นายแก่นเพชร วัดแผ่ลำ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน						
๖๐	นายเปรม ยาดเนลี	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผช.จนท.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผช.จนท.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๓,๐๔๐	-	-	-	๑๗๓,๐๔๐	
๖๑	นายไพรัช ทะวงคณา	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๖๒	นายสุรพงษ์ สุขสำราญ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๗๕,๘๐๐	-	-	-	๑๗๕,๘๐๐	
๖๓	นายพนิต วัฒนศิริ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑๔๕,๒๘๐	-	-	-	๑๔๕,๒๘๐	
๖๔	นายไพรัช วัฒนศิริ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลคนงาน	(ทักษะ)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลคนงาน	(ทักษะ)	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐	
๖๕	นายสุรพงษ์ สุขสำราญ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๒๘,๖๔๐	-	-	-	๑๒๘,๖๔๐	
๖๖	นายพนิต วัฒนศิริ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)						
๖๗	นายพนิต วัฒนศิริ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๘	นายพนิต วัฒนศิริ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๙	นางสาวสุภา วัฒนศิริ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๐	นางสาวสุภา วัฒนศิริ	ป.ร. ๓๓๖๒๓๓๓๓	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๕๖-๓-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อ -นามสกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินพิเศษอื่นๆ		
	กองสวัสดิการสังคม											
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๖๗	วาทิ ร.พ.พจนนา อุณพพรหม	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖,๐๐๐	-	๕๓๗,๕๖๐	
๖๘	นางสาวจวนจุรี ไชยสี	บศ. เกษตรกรรม	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	-	-	๒๔๑,๔๔๐	
๖๙	นางสาวกรรณิกา มุขิสาร	ปศุ. สัตวแพทย์	๕๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุรกร	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุรกร	ชำนาญงาน	-	-	๒๔๗,๕๐๐	
๗๐	นางสาวนพพร กลิ่นสมหวัง	บศ. รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผ.จ.พ.สุรกร	(คุณวุฒิ)	-	ผ.จ.พ.สุรกร	(คุณวุฒิ)	-	-	๑๖๖,๒๐๐	
๗๑	นายเชมชนินทร์ วิจิณัยภาค	บศ. รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผ.จ.พ.พัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผ.จ.พ.พัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	-	๑๕๕,๐๕๐	
๗๒	นางสาวสุภาพร ศรีรัตน์	ม.ปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

๑๑. บัญชีรายชื่อการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราจ้างปฏิบัติงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ของ อบต.นาโพธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ได้วางแผนแนวทางการพัฒนา ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑๑.๑ การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะปฐมนิเทศตามหลักสูตร ดังนี้

- หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

๑๑.๒ การอบรมและทัศนศึกษาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้จัดทำโครงการอบรมและทัศนศึกษาของพนักงานส่วนตำบลฯ เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| - จัดโครงการอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | จำนวน ๑ วัน |
| - จัดโครงการทัศนศึกษาของพนักงานไปยังสถานที่ต่าง ๆ | จำนวน ๓ วัน |

๑๑.๓ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ กำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ได้บังคับบัญชาที่เพิกย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ทั้งนี้ องค์การฯ มีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของ อบต.เอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- ๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส
- ๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่
ราชการ
- ๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบของทาง
ราชการ
- ๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ
- ๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องให้ความสะดวกในการให้บริการ และความเป็น
ธรรมแก่ผู้มาติดต่อราชการ
- ๖ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคีในหมู่
คณะ
- ๗ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่ง
ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และให้การบริหารงานบุคคลบังเกิดผลดีมากที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดอื่นปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิเศษ ม่วงวงษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

ที่ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้มีประกาศเรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ออกประกาศปรับปรุงแก้ไขเป็นจำนวนหลายครั้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์นั้น บัดนี้แผนอัตรากำลังข้างต้น ใกล้ครบกำหนดตามระยะเวลาการประกาศใช้แล้ว

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้มีแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม อาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) ประกอบกับความตาม ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น กรรมการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป | เป็น เลขานุการ |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัดฯ | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิเศษ ม่วงวงษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์