

แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สำเนาเอกสารปริมาณงานของส่วนราชการ
๕. สำเนา มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดโยธธรร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความถี่จำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
สภาพทั่วไป

๔.๑ ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ตั้งอยู่เลขที่ - หมู่ที่ ๒ ตำบลนาคำ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดยโสธร ห่างจากจังหวัดยโสธร ประมาณ ๓๗ กิโลเมตร ห่างจากอำเภอคำเขื่อนแก้วประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

๔.๒ เนื้อที่

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร มีพื้นที่โดยรวมประมาณ ๒๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๗,๕๐๐ไร่

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อ ตำบลกุ้งจาน อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
ทิศใต้	ติดต่อ ตำบลดงแคนใหญ่ และตำบลนาแก อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
ทิศตะวันออก	ติดต่อ ตำบลสร้างถ่อน้อย อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ
ทิศตะวันตก	ติดต่อ ตำบลลุมพุก และตำบลแคนน้อย อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร



๔.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำไหลผ่าน มีทุ่งนา และมีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ มีพืชผักที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติตลอดทั้งปี

ภูมิอากาศ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่ เดือนมีนาคม-เมษายน จะมีอากาศที่ร้อนจัดมีสภาพพื้นที่ที่แห้งแล้งมาก
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน - กุมภาพันธ์ จะมีอากาศที่หนาวจัด

๔.๔ จำนวนหมู่บ้าน มี ๖ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้งพื้นที่มี ๖ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านนาหอม
- หมู่ที่ ๒ บ้านนาคำ
- หมู่ที่ ๓ บ้านหัวขัว
- หมู่ที่ ๔ บ้านปักแฮด
- หมู่ที่ ๕ บ้านดอนเสาเรือน
- หมู่ที่ ๖ บ้านนาหอม

จำนวนประชากรในแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	ประชากร (ชาย)	ประชากร (หญิง)	รวมประชากร (ชาย/หญิง)	จำนวนครัวเรือน
๑	๒๕๒	๒๔๑	๔๙๓	๑๓๐
๒	๒๕๕	๒๖๐	๕๑๕	๑๓๑
๓	๒๙๘	๒๙๑	๕๘๙	๑๓๓
๔	๑๕๓	๑๕๐	๓๐๓	๙๒
๕	๘๔	๙๔	๑๗๘	๕๒
๖	๒๖๘	๒๘๒	๕๕๐	๑๓๐
รวม	๑,๓๑๐	๑,๓๑๘	๒,๖๒๘	๖๖๘

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
(ข้อมูล ณ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐)

๔.๕ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๒,๖๒๘ คน ๖๖๘ ครัวเรือน
แยกเป็น ชาย ๑,๓๑๐ คน
หญิง ๑,๓๑๘ คน

ความหนาแน่นของประชากร ประมาณ ๙๒ คนต่อตารางกิโลเมตร

๔.๖ รายได้ประชากร

รายได้ส่วนใหญ่ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๐ ได้มาจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาคือการค้าการรับจ้าง ค้าขาย เลี้ยงสัตว์รับราชการและประกอบธุรกิจส่วนตัว

๔.๗ การศึกษา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีสถานศึกษาทั้งหมด ๓ แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยโสธร เขต ๑ จำนวน ๓ โรงเรียน ได้แก่

- ๑. โรงเรียนบ้านหอม (อ.๑ - ป.๖) เด็กนักเรียน ๗๓ คน จำนวนครู ๖ คน
- ๒. โรงเรียนนาคำปักแฮด (อ.๑ - ม.๓) เด็กนักเรียน ๙๘ คน จำนวนครู ๑๓ คน
- ๓. โรงเรียนบ้านหัวขัว (อ.๑ - ป.๖) เด็กนักเรียน ๔๙ คน จำนวนครู ๗ คน

นอกจากนี้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ยังเป็นที่ตั้งของ สถานศึกษาอื่นๆ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหอม เด็กนักเรียน ๑๙ คน ครู ๑ คน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑ คน

๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนเสาเรือน เด็กนักเรียน ๑๗ คน ครู ๑ คน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑ คน

๒. ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลนาคำ อำเภอคำเขื่อนแก้ว

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

๑.๑ การคมนาคมไปพื้นที่การเกษตรหลายเส้นทางไม่สะดวก

๑.๒ เส้นทางคมนาคมระหว่างตำบลไม่สะดวก

๑.๓ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่ทั่วถึง

๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๑.๕ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตร

๒.๒ ปัญหาการขาดงบประมาณในการบริหารจัดการภายในกลุ่มอาชีพ

๒.๓ ปัญหาการขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่

๓.๑ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๓.๓ ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษา

๓.๔ ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคมขาดผู้ดูแล

๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

๔.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า

๔.๒ ปัญหาเรื่องการจัดสิ่งปฏิกูล

๕. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

๕.๑ ประชาชนไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๒ งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงการพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมถนนไปพื้นที่การเกษตร
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมระหว่างตำบล
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง
- ๑.๔ จัดหาน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคให้กับประชาชน
- ๑.๕ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน
- ๒.๒ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ จัดให้การขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ด้านคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ จัดทำโครงการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการอย่างทั่วถึง
- ๓.๒ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๓.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๓.๔ ดูแลและช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ขาดผู้ดูแล

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ จัดฝึกอบรมอาสาสมัครพิทักษ์ป่าเพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาป่าแก่ประชาชน
- ๔.๒ จัดทำโครงการหมู่บ้านชุมชนน่าอยู่อย่างต่อเนื่อง

๕. ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๕.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ท้องถิ่น

- ๕.๒ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (๑๖ (๔))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
คือ

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง คือ

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลค่าได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนา ตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖ ,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลค่า โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลค่า

๑. ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตนทำงานให้ประชาชน
๒. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ
๓. พนักงานปฏิบัติหน้าที่เต็มความรู้ ความสามารถ
๔. สามารถดำเนินการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้เหมาะสมตามสภาพ
๕. สามารถติดต่อประสานงานกับผู้นำชุมชนได้เป็นอย่างดี
๖. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๗. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลค่า มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิอยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๘. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน สังคมและการศึกษาสาธารณสุข การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างต่อเนื่อง
๙. การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทำให้เห็นปัญหาของประชาชนและการเข้าถึงการทำงาน ของประชาชนทำให้มีโอกาสในการพัฒนาสูง
๑๐. ท้องถิ่นสามารถตราข้อบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
๑๒. มีขนบนิยมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

จุดอ่อน (Weakness = W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลค่า

๑. การทำงานในแต่ละส่วนขาดการประสานงานที่ดี
๒. รายได้มีจำกัด เมื่อเทียบกับนโยบายของผู้บริหาร ภารกิจ หน้าที่และความต้องการของ ประชาชน
๓. งบประมาณ งบต.มีน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินการโครงการใหญ่ๆ ที่ใช้งบประมาณสูง

๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึก ด้านสาธารณะ
๕. การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต ทำให้ผลผลิตที่ได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน
๖. การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต ทำให้ผลผลิตที่ได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน
๗. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๘. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity=O) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๑. การเดินทางสะดวก อยู่ไม่ไกลจากตัวจังหวัดมากนัก สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นๆได้ง่าย
๒. มีเขตติดต่อกับหลายอำเภอ ทั้ง อำเภอคำเขื่อนแก้ว อำเภอหัวตะพาน สามารถประสานความร่วมมือได้
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สามารถพัฒนาให้เกิดเป็นรายได้ในอนาคต
๔. มีองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และการเมือง (Political) ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล
๕. สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท.อื่น ส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อปท. เพิ่มขึ้น
๗. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๘. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP)
๙. ตลาดต่างประเทศพร้อมที่จะรับซื้อสินค้า (OTOP)
๑๐. การเมืองในระดับชาติมีเสถียรภาพ ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ มีความมั่นคง
๑๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๑๒. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาล ตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

อุปสรรค (Threats = T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๑. ความไม่มั่นคงของรัฐบาล ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ
๒. ในบางพื้นที่มีการผูกขาดทางการเมือง ทำให้ไม่ใส่ใจความต้องการของประชาชน
๓. การบริหารงานขาดอิสระที่แท้จริง การทำงานมีข้อจำกัดหลายด้าน
๔. ขาดการมีส่วนร่วมที่ดีจากประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล
๕. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

๖. ขาดงบประมาณการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเนื่องจากต้องใช้งบการลงทุน (Investment) เป็นจำนวนมาก

๗. ขาดทักษะ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๘. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงาน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๙. ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี และมีปริมาณเพียงพอ

๑๐. ขาดการวางผังเมืองที่ดี

๑๑. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสถานะ เศรษฐกิจปัจจุบัน

๑๒. งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๑๓. ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน

๑๔. การให้คำปรึกษา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ/คุณวุฒิ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทักษะ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๒๕ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะเห็นว่ามีความเหมาะสม

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ	๖	๒๔,๔๔๒,๐๐๐	๑๔	๑๑
๒	องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าไฮ	๔	๒๓,๑๒๕,๑๘๐	๑๑	๑๔
๓	องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก	๖	๒๙,๒๐๐,๐๐๐	๑๖	๑๑

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำให้เหมาะสมจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ 	<p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเมินและติดตาม 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเมินและติดตาม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๔.๔ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๔.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	<p>๔.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๔.๔ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๔.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน <p>ประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ <p>สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน <p>ประกอบการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ <p>สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. ส่วนส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร <p>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลวิชาการ- งานบำบัดน้ำเสีย- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร <p>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลวิชาการ- งานบำบัดน้ำเสีย- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ	
					เพิ่ม / ลด				
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก	
๒) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔) นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕) นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-		
๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘) พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
๙) นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองคลัง									
๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก	
๒) นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒) นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒) นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓) ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
กองส่งเสริมการเกษตร								
รวม	๒๗	๒๕	๒๕	๒๕	-๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง))	๑	๔๙,๐๙๐	๕๘๙,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น (ต้น))	๑	๒๘,๙๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ)	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๔๙๐	๑๒๕,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๕๓๐	๑๓๘,๓๖๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๕๙๐	๑๒๗,๐๘๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๘	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ต้น))	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ)	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๗๔๐	๑๔๐,๘๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๕๙๐	๑๒๗,๐๘๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ต้น))	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๙๘๐	๑๔๓,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๗๖๐	๑๔๑,๑๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๐,๔๙๐	๑๒๕,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ต้น))	๑	๒๗,๙๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	ครู	๑	-	-	-	-	-
๔	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๓๔๐)	๑	๒,๙๔๐	๓๕,๒๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๔๓๐)	๑	๒,๐๓๐	๒๔,๓๖๐	๗,๖๘๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	-	-	-	-	-	-	-

๖. กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	-	-	-	-	-	-	-

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๔,๔๔๒,๐๐๐	๒๕,๖๖๔,๑๐๐	๒๖,๙๔๗,๓๐๕	๒๘,๒๙๔,๖๗๐

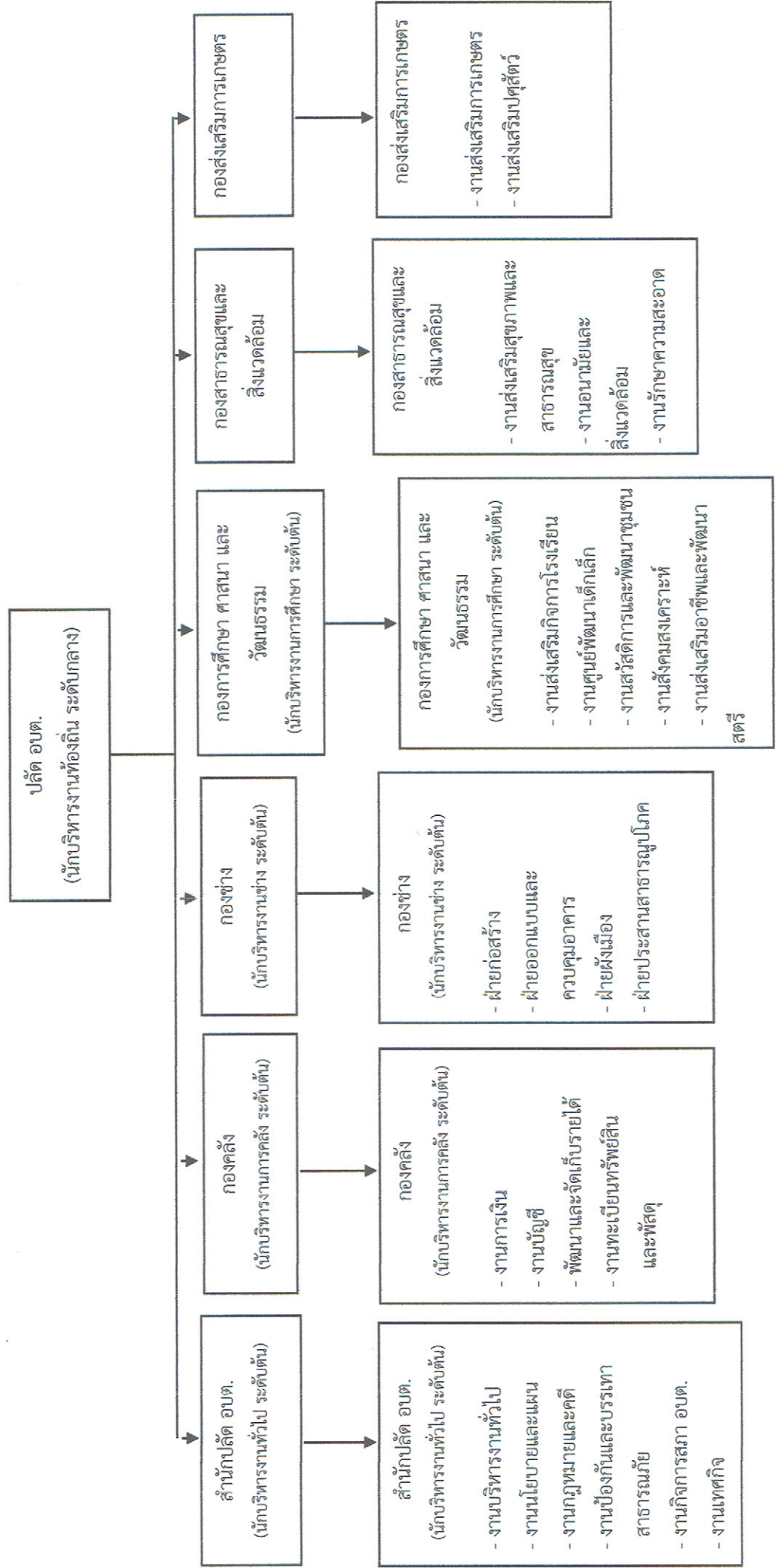
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ที่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชั้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๐๘๐	๓๗๑,๐๘๐	๒๔,๕๙๐
๒๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๓๒๓,๙๖๐	๓๓๖,๓๐๐	๓๓๖,๓๐๐	๒๔,๙๗๐
๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนแส้วเรือน		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	ครู (คศ.๑)		๑	๑	๓๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๔๑,๒๘๐	๔๑,๕๒๐	๔๑,๕๒๐	งบอุดหนุน/จ้าง
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๓๔๐)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบท้องถิ่น ๒,๙๔๐
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๔๓๐)		๑	๑	๒๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๓๗,๘๐๐	๔๓,๘๐๐	๔๓,๘๐๐	เงินอุดหนุน
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-																งบท้องถิ่น ๒,๐๓๐
	กองส่งเสริมการเกษตร	-																
(๔)	รวม		๒๕	๒๕	๔,๙๐๓,๔๔๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑๘๖,๙๖๐	๑๘๙,๕๒๐	๑๙๒,๕๒๐	๕,๐๙๐,๔๐๐	๕,๒๗๙,๘๘๐	๕,๒๗๙,๘๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

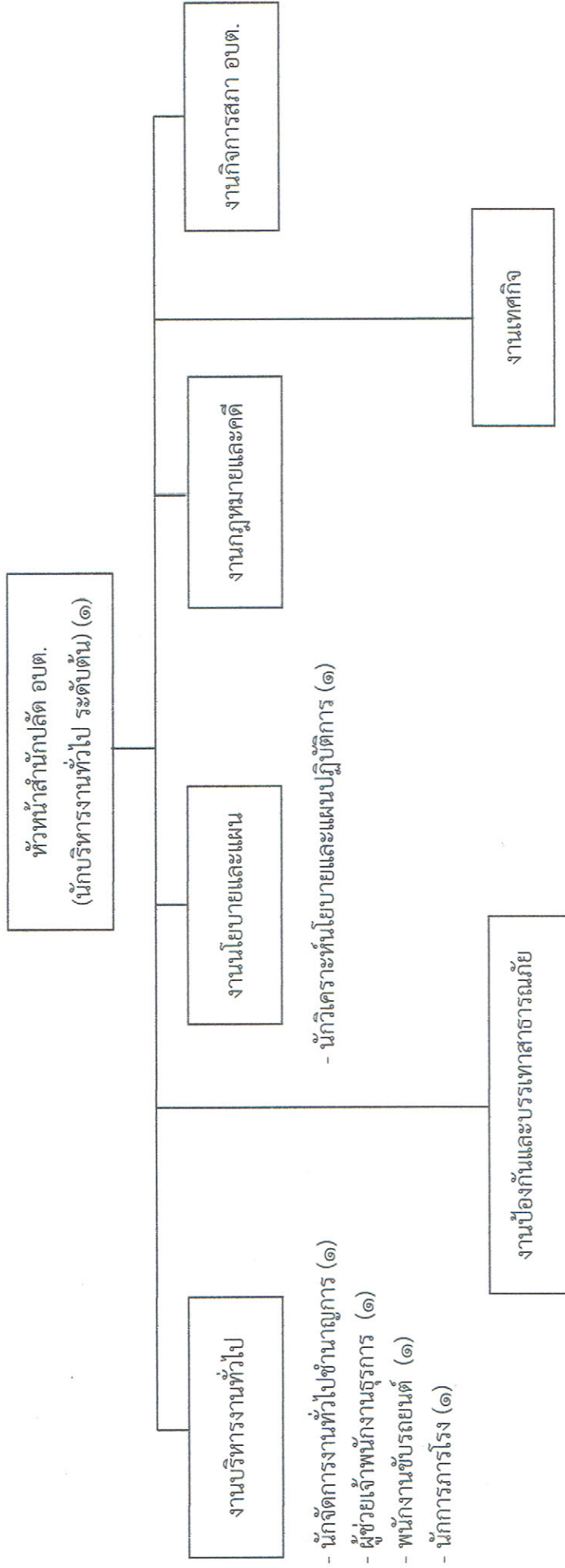
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๒๔,๔๕๒,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๒๕,๖๖๔,๑๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๒๖,๙๔๗,๓๐๕ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๒๘,๒๙๔,๖๗๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

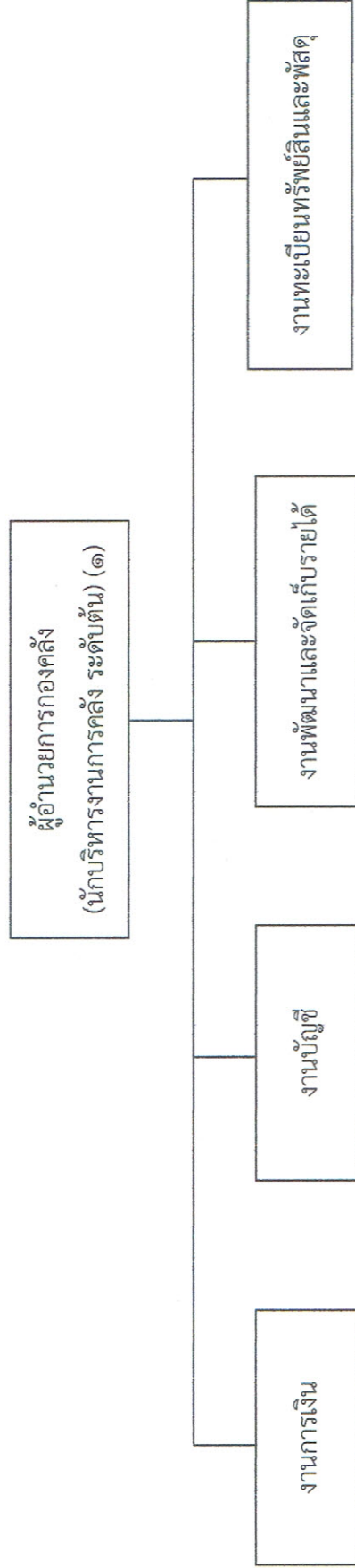


- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	๑	๘

โครงสร้างของกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)

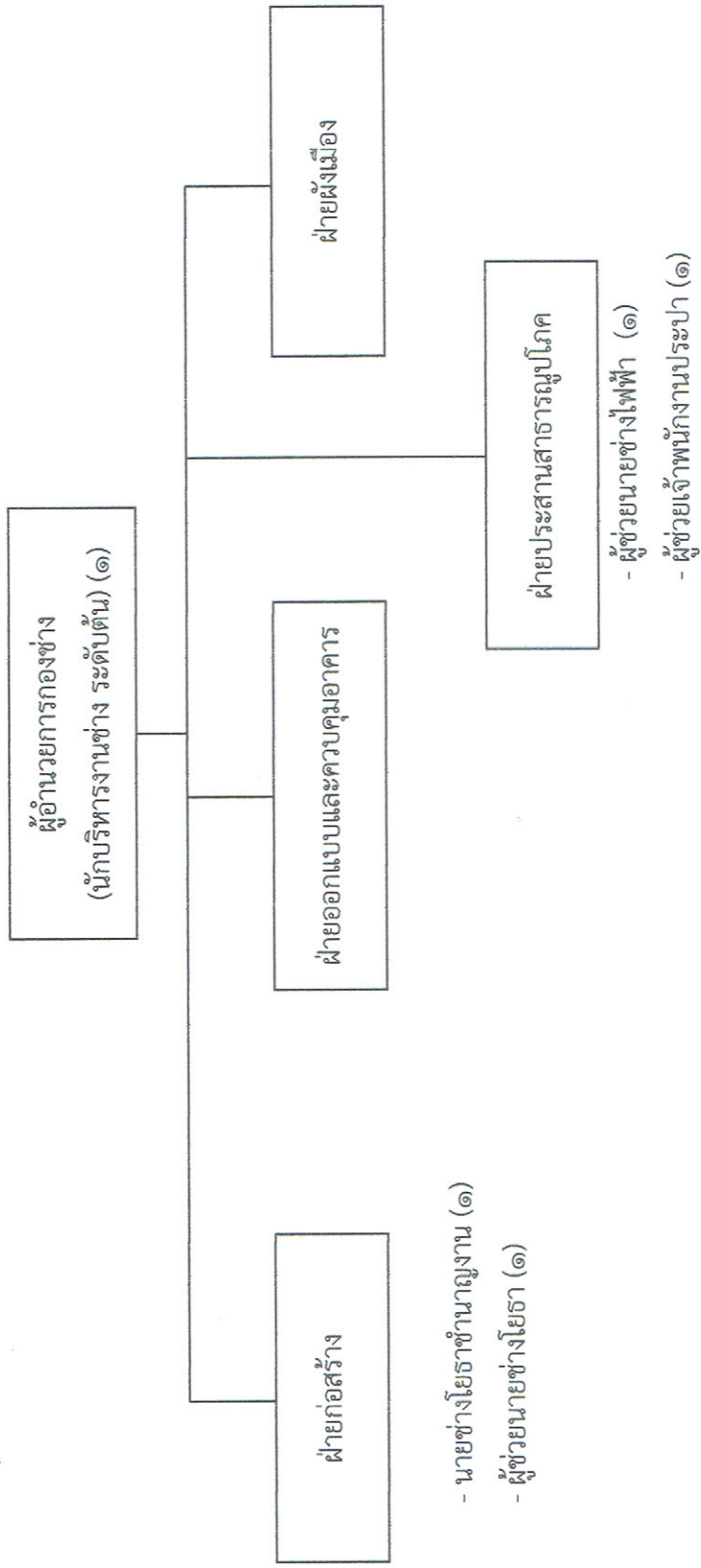
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

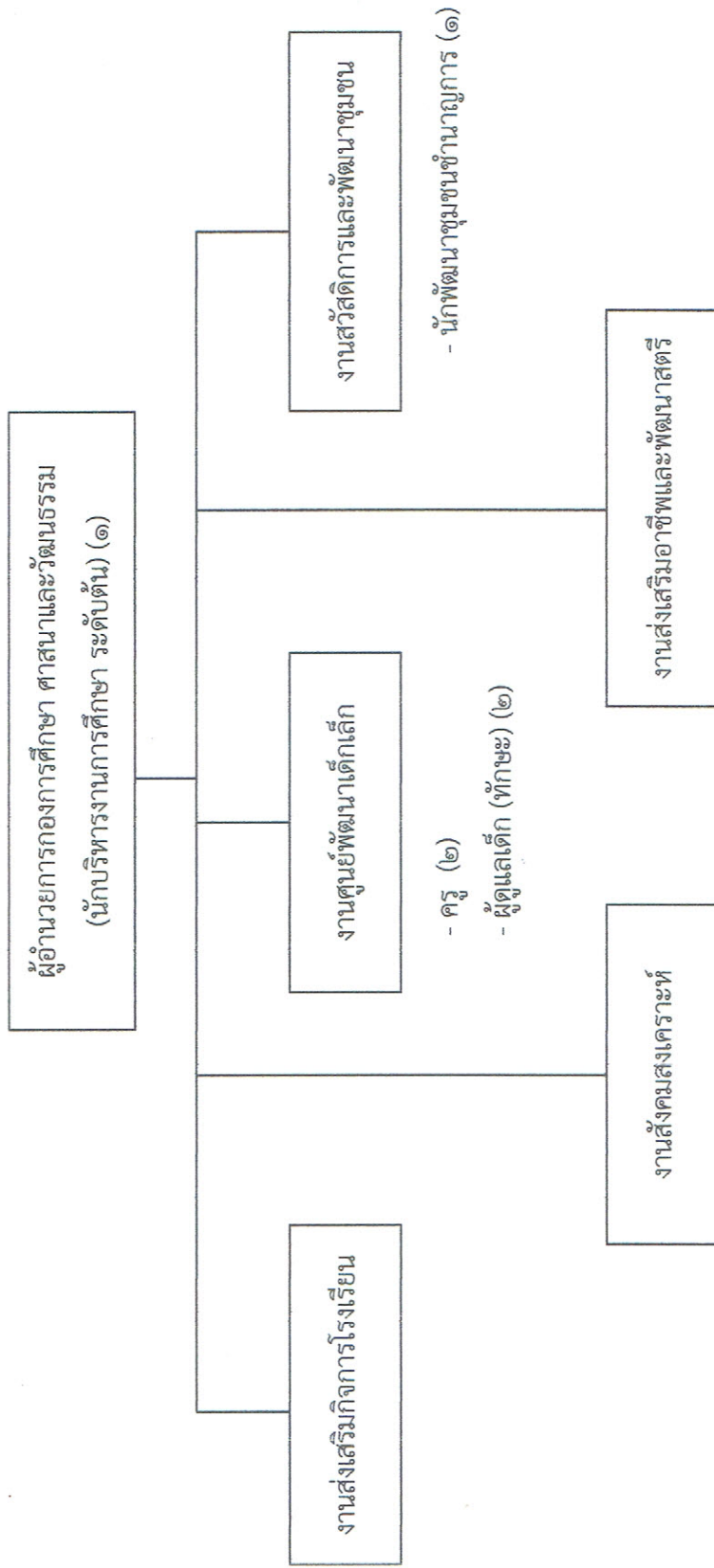
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๕	

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๒	-	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม					กรอบอัตราเก่าใหม่					เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน			
๑	นางบัณฑิตา ดวงงาม	ป.โท (ร.ป.ม.)	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๒๑,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๕๙,๑๘๐		
๒	นางอรทัย กลมเกลียว	ป.โท (ร.ป.ม.)	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๐๕,๖๖๐	-	-	๓๐๕,๖๖๐		
๓	นางพิศมัย ศรีสุวรรณ	ป.ตรี (บธ.บ.)	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ป.ก.	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐		
๔	นางวรรณวิมล วิจิตรศักดิ์	ป.โท (ร.ม.)	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐		
๕	นายสุริยนต์ บุญสาร	ปวส.	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ป.ง.	๔๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐		
พนักงานจ้าง																
๖	น.ส.นภาพรณ โสภารักษ์	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐		
๗	นายทองสุข แสงกล้า	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๘,๓๖๐	-	-	๑๓๘,๓๖๐		
๘	นายสมยศ กระบวนศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐		
๙	นายบุญโสม ทองประมูล	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐		

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๑	นางสมรัก ชื่นหล่อ	ป.ตรี (ร.บ.บ.)	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๔๓,๘๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๕๕,๘๕๐	
๒	นางสุวรรณี พรหมฤทธิ์	ป.โท (บ.ม.บ.)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐	
๓	นางสาวนงนุช ลายทอง	ปวส. การบัญชี	๔๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๔๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๖๘,๓๒๐	-	-	๑๖๘,๓๒๐	
พนักงานจ้าง															
๕	นางเมตตา ภาตะ	ปวช. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	๑๔๐,๘๘๐	-	-	๑๔๐,๘๘๐	
๖	นางสาววราภรณ์ ศิริโสม	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๗/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอิสระ บุญพร	ป.ตรี (วท.บ.)	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๒	นายประยุทธ ลิขิตถาวร	ป.ตรี (วท.บ.)	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	
พนักงานจ้าง	นายอภิสิทธิ์ คำสั้น	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๓,๗๒๐	-	-	
	นายนิวัฒน์ แสงกล้า	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๑,๑๒๐	-	-	
	นายนิกร แสงกล้า	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ที่	ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นางกนิษฐา นาเวียง	ป.โท (ศษ.ม.)	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๗๐,๖๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๒,๖๖๐
๒	นางสาวศรีญา สุตแสน	ป.โท (รป.ม.)	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗๖,๐๐๐	-	-	จำนวนอัตรา ที่ใช้เงินอุดหนุน
๓	นางนิยม ขวาวระโทก	ป.ตรี (คบ.)	๓๕-๒-๐๐๒๙	ครู	-	-	๓๕-๒-๐๐๒๙	ครู	-	-	-	-	-	จำนวนอัตรา ที่ใช้เงินอุดหนุน
๔	นางสาวบุษกมล หลีกชัย	ป.ตรี (คณ.บ.)	๓๕-๒-๐๑๗๒	ครู	-	-	๓๕-๒-๐๑๗๒	ครู	-	-	-	-	-	จำนวนอัตรา ที่ใช้เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง														
๖	นางจรรยาธรรม์ สุตะภักดิ์	ป.ตรี (คศ.บ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒,๙๕๐	๓๕,๒๘๐	-	เงินอุดหนุน ๙,๕๐๐ งบท้องถิ่น ๒,๕๕๐
๗	นางสาวอรพรรณ กนกวง	ป.ตรี (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒,๐๓๐	๒๕,๓๖๐	-	เงินอุดหนุน ๙,๕๐๐ งบท้องถิ่น ๒,๐๓๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอัน จะให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่ได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาศึกษาในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงาน

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็วขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังกำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) มาเพื่อให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายภาณุมาศ แก้วพิลึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
ที่ ๑๙๖/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำบลลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งระดับ โครงสร้างส่วนราชการ ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่าย และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายภานุมาศ แก้วพิลึก | ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางปนัดดา ดวงงาม | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายอิสระ บุญพร | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางอรทัย กลมเกลียว | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๕. นางสมรภัค ชันหล่อ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. นางกนิษฐา นาเวียง | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นางวรรณวิมล วิจิตรศักดิ์ | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในระยะเวลา ๓ ปี โดยมีสาระบทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติมวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับต่าง ๆ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ทั้งนี้...

ตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายภาณุมาศ แก้วพิลึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ตรวจ..... 

หัวหน้าสำนักปลัด อบต./ทนาย..... 

เจ้าหน้าที่ร่าง/พิมพ์..... 



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สำนักปลัด โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๕๗๕ ๖๗๗๒

ที่ ยส ๗๕๘๐๑/๑๐๓

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ทุกท่าน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ที่ ๑๙๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นั้น

บัดนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยงานบริหารงานบุคคล จะได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เนื่องจากแผนฉบับดังกล่าว ครบระยะเวลาที่กำหนดแล้ว เพื่อให้การดำเนินการเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) และประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงจำเป็นต้องจัดทำร่างแผนอัตรากำลังขึ้นใหม่ เพื่อใช้ในรอบปีต่อไป ในการนี้จึงขอเชิญท่านได้เข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณา กำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ในวันอังคารที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายภาณุมาศ แก้วพิลึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทราบ

๑. นางปนัดดา ดวงงาม

กรรมการ

๒. นายอิสระ บุญพร

.....

กรรมการ

๓. นางอรทัย กลมเกลียว

กรรมการ

๔. นางสมรัก ชันหล่อ

กรรมการ

๕. นางกนิฐา นาเวียง

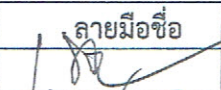
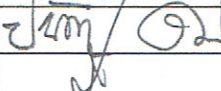
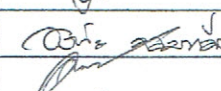
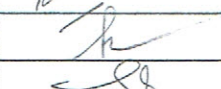
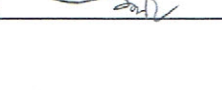


กรรมการ

๖. นางวรรณวิมล วิจิตรศักดิ์

กรรมการและเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
วันอังคารที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายภาณุมาศ แก้วพิลึก	นายก อบต.นาคำ		ประธานกรรมการ
๒	นางปณิตดา ดวงงาม	ปลัด อบต.นาคำ		กรรมการ
๓	นายอิสระ บุญพร	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางอรทัย กลมเกลียว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ
๕	นางสมรัก ชันหล่อ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖	นางกนิษฐา นาเวียง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๗	นางวรรวิมล วิจิตรศักดิ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เลขานุการ ที่ประชุมพร้อมแล้ว นายภาณุมาศ แก้วพิลึก นายก อบต.นาคำ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุมรายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ตามคำสั่ง อบต.นาคำ ที่ ๑๙๖/๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในระยะเวลา ๓ ปี โดยมีสาระบทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับต่างๆ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๕๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนกระทั้งภาระค่าใช้จ่ายและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว -ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา ๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ประธานกรรมการ	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ปัจจุบัน มี ๑ สำนัก ๕ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบล ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง สู่ตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน
เลขานุการ	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งในการจัดทำครั้งนี้ ได้รวมเอาแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้างเข้ามารวมในแผนนี้ด้วย ทางเลขานุการจึงได้สรุปเอกสารและตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

ปลัด อบต.นาคำ

เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และการหารือนอกกรอบกับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและคุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างเป็นระบบและประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องให้แต่ละปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๕	๒๕	๒๕	-๒	-	-	

ประธานกรรมการ

เชิญคณะกรรมการทุกท่าน

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนตำบลนครลำดั่งนี้

๑. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมภาคการเกษตร การพัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
 ๒. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมประเพณีการค้า และการท่องเที่ยว
 ๓. ยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา ส่งเสริมความเป็นเลิศ
 ๔. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- จึงขอให้ทุกส่วนราชการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนครลำดั่ง มีกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๐ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและภารกิจหน้าที่ของสำนักปลัด อบต. มีจำนวนมากขึ้น ทั้งงานด้านธุรการ งานนโยบายและแผน งานบริหารงานบุคคล งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย งานกิจการสภา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภารกิจที่มีการถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล ถึงแม้ปริมาณงานของสำนักปลัด อบต. มีจำนวนมากขึ้นก็จริง แต่เพื่อให้การปฏิบัติงานในสำนักปลัด อบต. และการจัดบริการสาธารณะในตำบลมีประสิทธิภาพ สำนักปลัด อบต. จึงได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง ซึ่งโครงสร้างเดิม จำนวน ๑๐ อัตรา แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจะเกินร้อยละสี่สิบ และเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้วางแผนขอยุบเลิก ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเดิม ดังนั้นขอเสนอกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๙ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๒ อัตรา
๘. นักการภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๖ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน และภารกิจหน้าที่ในกองคลัง ซึ่งมีหน้าที่ทั้งด้านการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การพัสดุ และภารกิจถ่ายโอน เนื่องจากกองคลังต้องการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร และเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อบต.นาคำ จึงได้วางแผนขอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเดิม ดังนั้น จึงขอเสนอกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๕ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณและภารกิจหน้าที่ของกองช่าง ด้านงานก่อสร้างและงานสาธารณูปโภค งานออกแบบและควบคุมอาคาร รวมทั้ง งานที่ได้รับการถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล อบต.นาคำ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๖ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา กองการศึกษาฯ มีหน้าที่ในงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส และงานภารกิจถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำมีศูนย์พัฒนาเด็กในความรับผิดชอบ จำนวน ๒ แห่ง

ซึ่งมีจำนวนเด็กนักเรียนต่อครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหอม จำนวนเด็กนักเรียน ๑๙ คน มีครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๒ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนเสาเรื่อน จำนวนเด็กนักเรียน ๑๗ คน มีครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๒ คน

กองการศึกษา ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๖ อัตรာ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรာ |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรာ |
| ๓. ครู (อันดับ คศ.๑) | จำนวน ๒ อัตรာ |
| ๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๒ อัตรာ |

เลขานุการ

สรุปกรอบอัตรากำลั้ง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|----------------|
| - พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๒ อัตรာ |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๐ อัตรာ |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรာ |
| - พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๒ อัตรာ |

รวมมีกรอบอัตรากำลั้ง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๒๕ อัตรာ

ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นเป็นอย่างอื่น หรือจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่...
เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผน
อัตรากำลั้ง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

มติที่ประชุม

เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-
๒๕๖๓ ตามที่เลขานุการเสนอ

เลขานุการ

ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับ
ความเห็นชอบแล้ว นายก อบต.นาคำ จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

ประธานกรรมการ

มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในวาระนี้หรือไม่


ที่ประชุม

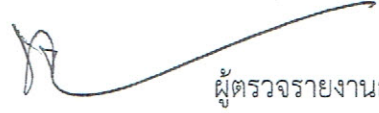
-ไม่มี-

ประธานกรรมการ

เมื่อไม่มี ขอปิดการประชุม

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางวรวิมล วิจิตรศักดิ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายภาณุมาศ แก้วพิลึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
ประธานกรรมการ