-ต้นฉบับ-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรการบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายธวัช อภิลักษ์นุกูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ
ที่ ๒๖๖ / ๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง และเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง อีกทั้งเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือให้เหมาะสมต่อไป

เพื่อให้การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ นับตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายธวัช อภิลักษ์นุกูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นกาควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ
สิงหาคม ๒๕๖๐

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ./ก.อบต. จังหวัดตรัง

มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ 9/60
เมื่อวันที่ 12 กย. 2560

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๐
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔

ภาคผนวก

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกกลือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ สามารถวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ –พ.ศ.๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลนาเกลือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาเกลือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้งานมากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนที่จะกำหนดเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแตละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษระเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรับรองการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแห่งที่เกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัยส่วนราชการนั้นๆ ผ่านทางการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป้นไปอย่างมีประสิทธิภาพมกขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษระงานใกล้เคียงกัน เช่น เปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเข้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ สามารถที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือที่รับผิดชอบว่ามีปัญหาอะไรบ้าง รวมทั้งปัญหาและความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

๑.๑ การคมนาคม ถนน สะพาน ทางเท้า ท่าเทียบเรือ

- ถนนในพื้นที่บางแห่งยังไม่ได้ลาดยาง หรือลาดคอนกรีต
- ถนนหินคลุก ถนนลาดยาง และถนน คสล. มีการชำรุด ต้องได้รับการซ่อมแซมบำรุงรักษา
- พื้นที่ในตำบลหลายแห่งจำเป็นต้องมีการสร้างสะพาน
- ถนนสายหลักในพื้นที่ยังไม่มีระบบทางเท้า
- ท่าเทียบเรือในพื้นที่ต้องการการพัฒนาเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของประชาคมอาเซียน

๑.๒ ปัญหาโทรคมนาคมไม่ทั่วถึง

- ระบบโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ ไม่ทั่วถึง หลายพื้นที่ยังเข้าไปไม่ถึง
- ระบบอินเตอร์เน็ตไม่ครอบคลุม และเข้าไม่ถึงในหลายพื้นที่

๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

- ประชาชนในพื้นที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- ระบบไฟฟ้าสาธารณะสำหรับจุดเสี่ยงยังไม่คอบคลุมทุกพื้นที่
- ระบบไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ชำรุด ต้องได้รับการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๔ ปัญญาน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

- ระบบประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้สำหรับการเกษตร
- ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดทะเล

๑.๕ ปัญญาระบบผังเมือง

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือเป็นเขตพื้นที่ควบคุมอาคารฯ แต่ยังมีปัญหา เกี่ยวกับการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างในพื้นที่โดยไม่มีการขออนุญาตก่อสร้าง
- ชาวบ้านในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบ กฎหมายเกี่ยวการควบคุมอาคารและผังเมือง
- ขาดการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง และขาดความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและต้นทุนการผลิตสูง
- ขาดแคลนแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร
- ขาดแคลนบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้ความรู้ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาด และเพิ่มช่องทางจำหน่ายผลิตภัณฑ์ภาคเกษตร และประมง

๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตรและการประมง

๓. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น

๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด และอบายมุข

- ในพื้นที่ยังมีปัญหาเรื่องของยาเสพติด และอบายมุขที่ต้องได้รับการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

๓.๒ ปัญหาการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ปัญหายาเสพติด และอบายมุข ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓.๓ ปัญหาด้านการศึกษา

- ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน และ บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่
- ขาดแคลนเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยที่จำเป็นและเหมาะสมต่อพัฒนาการของเด็ก

๓.๔ ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

- นอกเหนือจากเบี้ยยังชีพฯ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังขาดโอกาสและการสนับสนุนทั้งด้านความเป็นอยู่ อาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจและรับผิดชอบ เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

๔.๑ ปัญหาประชาชนส่วนมากยังไม่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

๔.๒ ประชาชนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓ ปัญหาขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๓ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

๔.๕ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

๔.๖ ปัญหาการขาด วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ ที่จะช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองความต้องการของประชาชนได้สูงสุด

๔.๗ ขาดบุคคลกรสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและครอบคลุมทุกด้าน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย ที่ขาดการบริหารจัดการขยะภาคครัวอย่างเป็นระบบ

๕.๒ ปัญหาดินขาดการบำรุงรักษา

๕.๓ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายการบุกพื้นที่ป่าชายเลน และพื้นที่สาธารณะ

๕.๔ ขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕ ขาดการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้ ความเข้าใจ จากหน่วยงานภาครัฐ

๕.๖ ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๖.๒ ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุข ของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่อ

๖.๗ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ด้านสาธารณสุข

ความต้องการของประชาชน มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมบำรุงรักษา ถนนลูกรัง หินคลุก ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตให้อยู่ ในสภาพที่ใช้งานได้ตามปกติ

๑.๒ ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ให้คลอบคลุมทั้งพื้นที่

๑.๓ ให้มีไฟฟ้าใช้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เสี่ยง

๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๑.๖ ให้มีการขุดลอกสระน้ำ

๑.๗ ติดตั้งระบบโทรคมนาคมทั้งโทรศัพท์และอินเตอร์เน็ตให้ครอบคลุมในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการ ในการส่งเสริมอาชีพ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการส่งเสริมการปรุะกอบอาชีพ

๒.๔ ให้ความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัย ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒.๕ ส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาด และเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและประมง

๒.๖ ให้การส่งเสริมการร่วมกลุ่มอาชีพในตำบล และสนับสนุนเงินทุนอุปกรณ์

๓. ด้านสังคม-การศึกษา

๓.๑ สร้างศูนย์ข้อมูลการเรียนรู้ หรือห้องสมุดชุมชน

๓.๒ ส่งเสริมความรู้ และอาชีพ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๓ จัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติดให้แก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนในพื้นที่

๓.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ

๓.๒ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่

๔. ด้านการเมือง-การบริหาร

๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มจิตอาสาอื่นๆ

๔.๒ จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของประชาชนภายใต้ระบอบประชาธิปไตย

๔.๓ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๔.๔ สรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกด้าน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบแก้ปัญหาการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าชายเลน

๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ สร้างกลุ่มหรือองค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านสุขศึกษาแก่ชุมชน

๖.๒ จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการให้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ

๖.๓ จัดการส่งเสริมและดูแลตรวจสุขภาพให้แก่ เด็ก ผู้สูงอายุ สตรีมีครรภ์ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณูปการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตตำบล
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
๕. การจัดการผังเมือง และควบคุมอาคาร
๖. การคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๔. การพานิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและทำกิจกรรมการไม่ว่าการดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๘ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- การส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกยางยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	อบต.นาเกลือ	๓	๓๒,๐๔๑,๕๐๐	๒๐	๑	๑๖	
๒.	อบต.โคกยาง	๓	๒๘,๖๖๐,๔๐๐	๒๕	๑	๙	
๓.	อบต.ย่านซื่อ	๓	๒๒,๖๔๐,๐๐๐	๑๓	๑	๑๓	
๔.	อบต.บางหมาก	๓	๒๙,๓๕๘,๘๐๐	๑๑	๑	๑๔	
๕.	อบต.คลองลุ	๓	๒๕,๙๕๔,๘๐๐	๑๔	๒	๒๑	
๖.	อบต.บางสัก	๓	๓๐,๙๔๓,๓๗๐	๑๐	๒	๑๘	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ให้เหมาะสม จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน ให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่างของการบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑. งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภาฯ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๑.๒. งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาล - งานร้องเรียนร้องทุกข์และปกครอง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและกู้ภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<u>๑.สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑. งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภาฯ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๑.๒. งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และปกครอง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและกู้ภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ประสบปัญหาความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๑.๗ งานบริหารงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๑.๗.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไป ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการและส่งเสริมการเกษตร - ข้อมูลวิชาการ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานป้องกันยาเสพติด - งานโรคระบาด และโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสี	๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ประสบปัญหาความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๑.๗ งานบริหารงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๑.๗.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไป ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการและส่งเสริมการเกษตร - ข้อมูลวิชาการ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานป้องกันยาเสพติด - งานโรคระบาด และโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒.๑. งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒. งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพานิชย์ ๒.๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	**๒. กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒.๑. งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒. งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพานิชย์ ๒.๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	**๓. กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๓.๓. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔. งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการเคหะและชุมชน - งานสารบรรณ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๓.๓. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔. งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการเคหะและชุมชน - งานสารบรรณ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกในข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงาน อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u> นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ลูกจ้างประจำ</u>									
เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>									
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้ช่วยช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงสายงานสู่ระบบแท่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมกีฬาฯ		๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก.ท.จ./ก.อบต.

มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ 9/60
เมื่อวันที่ 27 ก.ย. 2560

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ประเภทผู้มีทักษะ									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภททั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง									
นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง						-	-	-	
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑		-		ว่างเดิม

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก.ท.จ./ก.อบต. จังหวัดตรัง

มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ 9/60
เมื่อวันที่ 12 ก.ย. 2560

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ (ต่อ)

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>พนักงานจ้าง</u>									
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ประเภททั่วไป</u>						-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
รวมทั้งสิ้น		๓๗	๔๐	๔๐	๔๐	-๑/+๕		-	

สำนักงานปลัดสำนักนายก อบต. จังหวัดตรัง

มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ 9/60
เมื่อวันที่ 12 ก.ย. 2560

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๒
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๓,๑๔๐	๓๙๗,๖๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐

๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบัน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา มีลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา มีพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๗	ครู	๑	-	-	-	-	-
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๙	พจง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้าง						
๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๐,๒๗๐	๑๒๓,๒๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผช.จนท.บันทึกข้อมูล)	๑	๑๐,๒๗๐	๑๒๓,๒๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-	-	-
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-	-
๗	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๑.๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ × ๑๒
๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๕๐๐๐		๑๘๐๐๐๐
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๓	พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

๑.๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ × ๑๒
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (ตามภารกิจ)	๑	-	-	-ยุบเลิก-

หมายเหตุ : เพื่อเป็นการยุบตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ และลดร่ายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๒ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา มีอัตราพนักงานจ้างปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	-	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๕๔๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๒๔,๘๒๖	๒๙๗,๙๑๒	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐
	พนักงานจ้าง						
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๑๙๐	๑๔๖,๒๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๐๖๐	๑๓๒,๗๒๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๑๗๐	๑๓๔,๐๔๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕๘,๙๘๐

๒.๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ × ๑๒
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	๑๑,๑๕๐	-	๑๓๓,๘๐๐

๓ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐
๒	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐
๓	นายเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐
	พนักงานจ้าง						
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๘๓๐	๑๗๗,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๐,๑๘๐	๑๒๒,๑๖๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๒๕๐	๑๓๕,๐๐๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

๓.๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ × ๑๒
๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง (แห่ง/ชี)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒,๕๖๑	๒๕๖๒	๒,๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๔,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๕๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๐,๐๔๐	๖๐๕,๕๒๐	๖๒๑,๙๖๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๙,๑๒๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๓,๒๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง (แท่ง/ซี)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒,๕๖๑	๒๕๖๒	๒,๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง																	
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																	
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	
	ประเภทผู้มีทักษะ																	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	ประเภททั่วไป																	
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๑๙	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง (๐๔)																	
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๓,๓๘๐	๔๗๗,๖๖๐	ว่างเดิม
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๕๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๖๒๐	๓๙๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๔,๘๐๐	๓๑๔,๓๔๐	๓๒๓,๕๒๐	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒	-	๕๙๕,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๙,๐๘๐	๑๘,๓๖๐	๖๐๙,๖๐๐	๖๒๘,๖๘๐	๖๔๗,๐๔๐	ว่างเดิม
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๔,๘๐๐	๓๑๔,๓๔๐	๓๒๓,๕๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๖๔๐	๑๔๙,๔๐๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๐,๙๖๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง (แห่ง/ชี)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒,๕๖๑	๒๕๖๒	๒,๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																	
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน.ช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๓,๓๘๐	๔๗๗,๖๖๐	ว่างเดิม
๓๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๔,๘๐๐	๓๑๔,๓๔๐	๓๒๓,๕๒๐	ว่างเดิม
๓๔	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๖,๙๐๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๔,๘๐๐	๓๑๔,๓๔๐	๓๒๓,๕๒๐	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง</u>																	
	<u>ประเภทตามภารกิจ</u>																	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	
๓๘	<u>ประเภททั่วไป</u> คนงานทั่วไป	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
(๔)	**รวม**		๔๐	๒๒	๘,๘๕๗,๑๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	+๖	-	-	๙๐๐,๘๔๐	๒๘๙,๘๖๐	๒๙๒,๓๘๐	<u>๙,๐๑๔,๓๔๐</u>	<u>๙,๓๐๔,๒๐๐</u>	<u>๙,๕๙๖,๕๘๐</u>	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**																	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														<u>๑,๘๐๒,๘๖๘</u>	<u>๑,๘๖๐,๘๔๐</u>	<u>๑,๙๑๙,๓๑๖</u>	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**														<u>๑๐,๘๑๗,๒๐๘</u>	<u>๑๑,๑๖๕,๐๔๐</u>	<u>๑๑,๕๑๕,๘๙๖</u>	
															<u>๒๖.๗๙</u>	<u>๒๖.๓๔</u>	<u>๒๕.๘๗</u>	

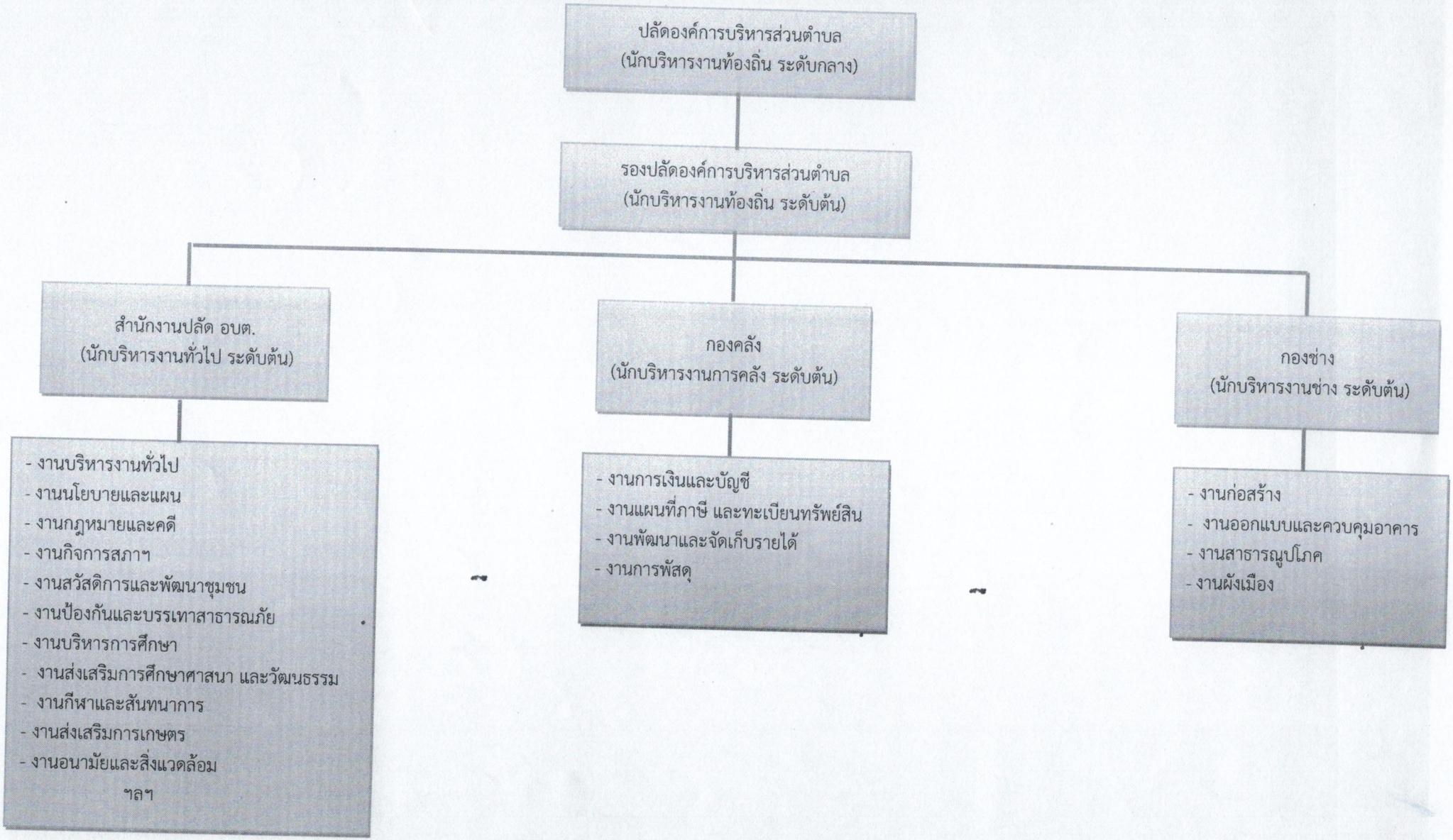
หมายเหตุ: งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นเงิน ๓๒,๐๔๑,๕๐๐ .- บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นเงิน (๓๒,๐๔๑,๕๐๐ X ๕ %) + (๓๒,๐๔๑,๕๐๐) = ๓๓,๖๔๓,๕๗๕.- บาท

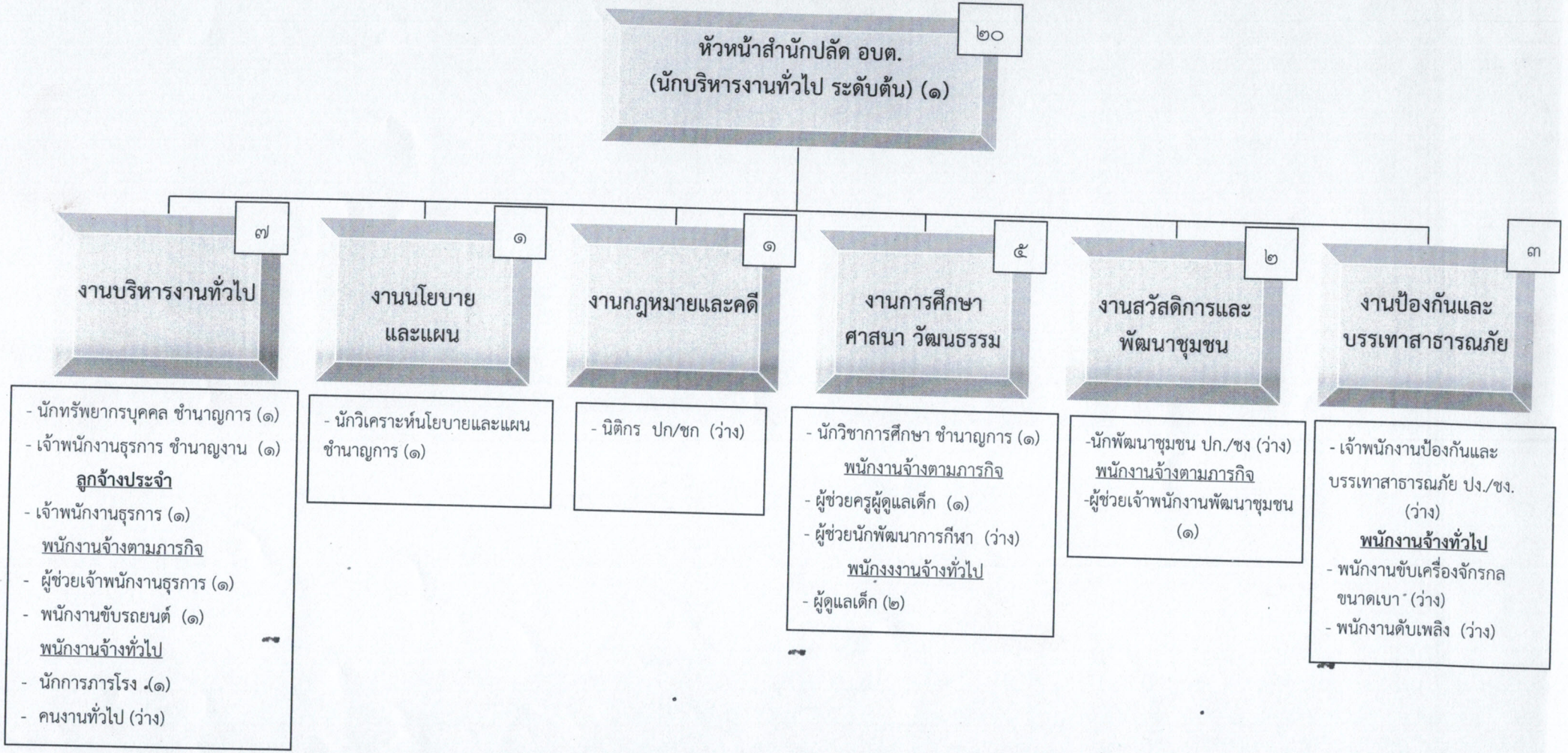
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นเงิน (๓๓,๖๔๓,๕๗๕ X ๕ %) + (๓๓,๖๔๓,๕๗๕) = ๓๕,๓๒๕,๗๕๔.- บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นเงิน (๓๕,๓๒๕,๗๕๔ X ๕ %) + (๓๕,๓๒๕,๗๕๔) = ๓๗,๐๙๒,๐๔๑.- บาท

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

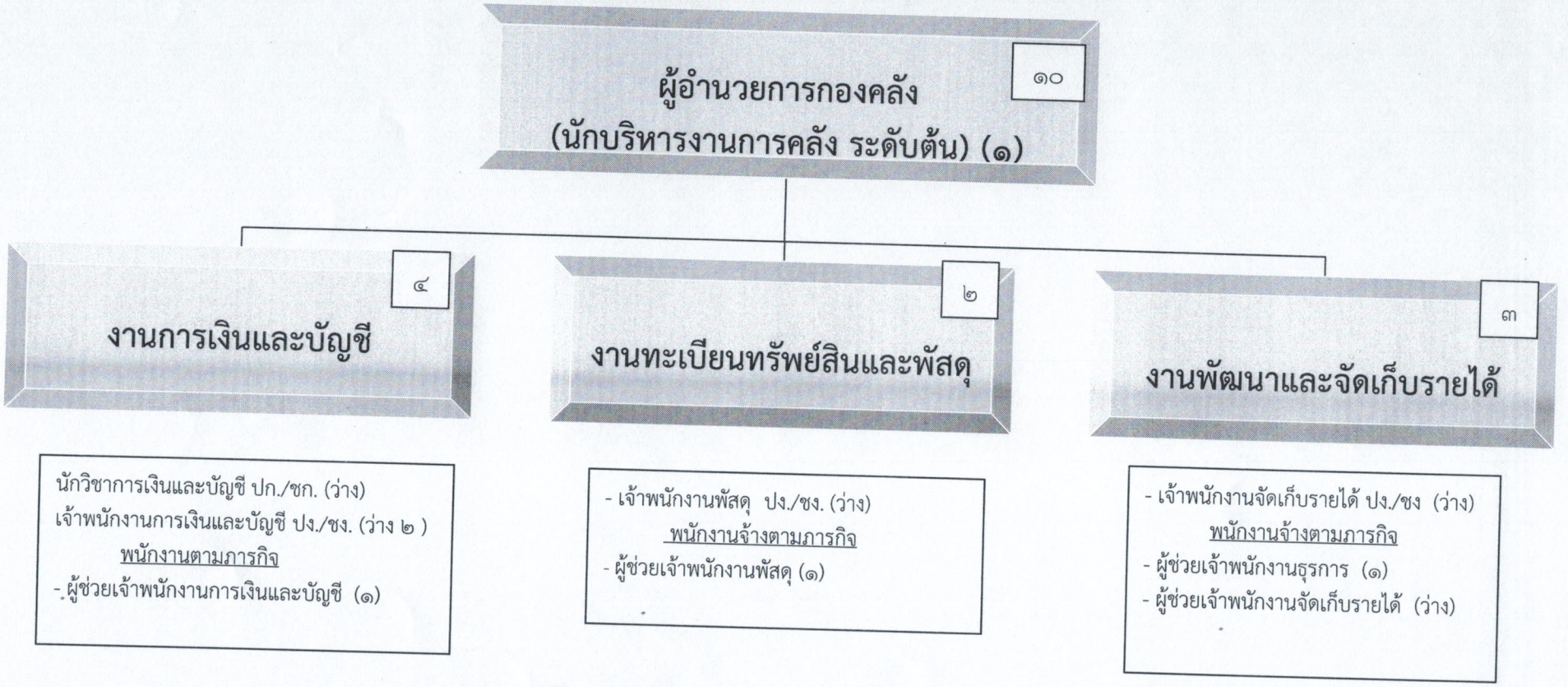


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ



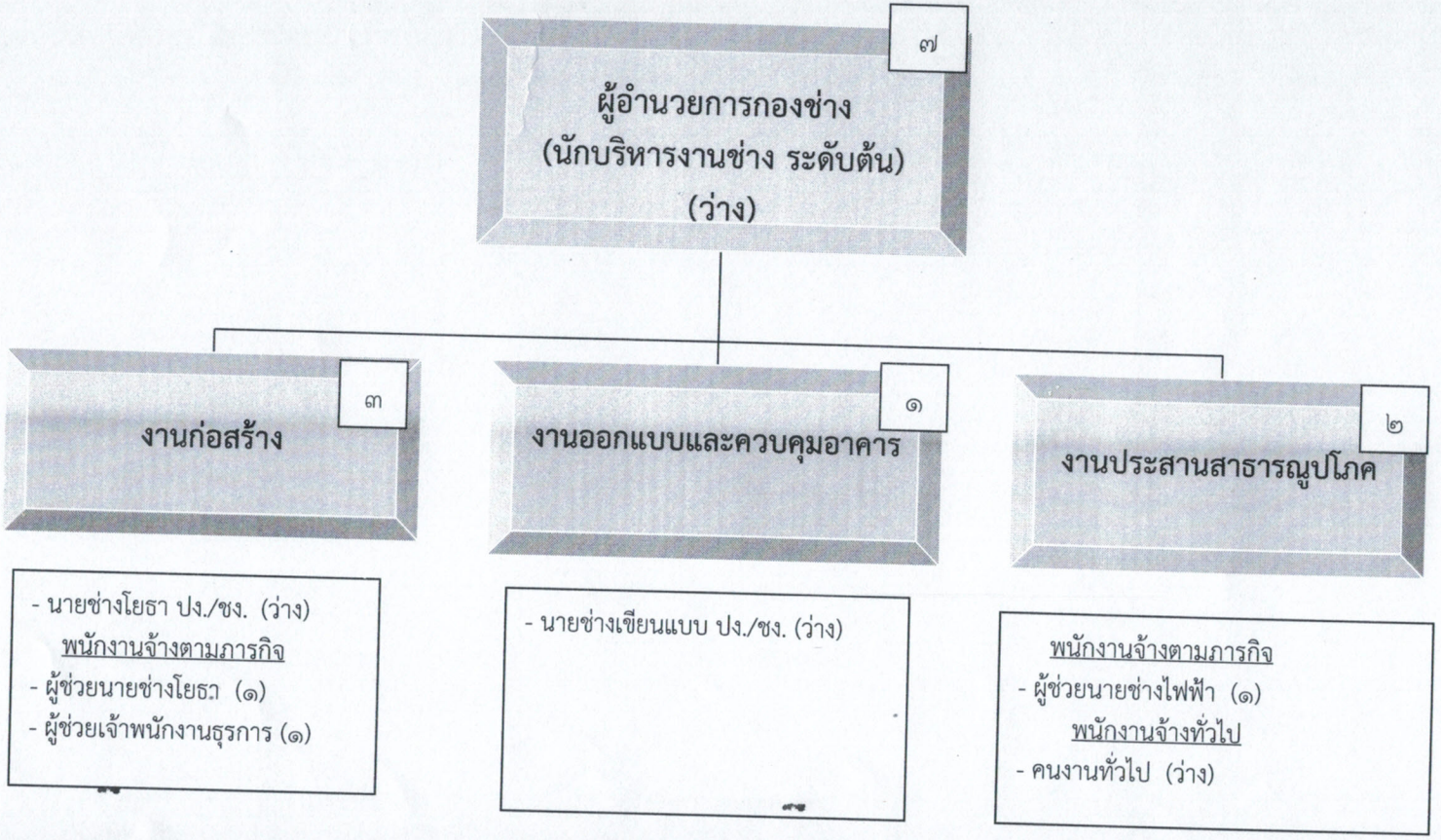
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๔	๑	๗	๑๒

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายปรีชา รัตนสุภา	รม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๗,๖๘๐	๑๔,๐๐๐	๙๒,๔๐๐	๕๐๔,๐๘๐
๒	นางศศิธร แสงรัตน์	รม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
	สำนักปลัด อบต.						**สำนักปลัด อบต.**					
๓	นางอมร ใจจ้อง	รม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	นายฐิตินันท์ปกรณ์ เบ็ญก่อเด็ม	รม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	บุคลากร	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๒๙๓,๘๘๐	-	๓,๔๘๐	๒๘๗,๓๖๐
๕	นายสาธิต โตกำ	รม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นัก.วิเคราะห์นโยบายฯ	ชก	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นางสาวพนิดา ทองวารี	ศษม. (บริหารการศึกษา)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๙	นางวิลาวรรณ สุเหรื่น	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๙๒-๒-๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	๙๒-๒-๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	นางรัศมี เสสนนท์	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๑๖,๗๒๐	-	-	
๑๑	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๑๔-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๒	นางสาวปนัดดา นาเกลือ	บธบ. (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๘๔๐	-	๒,๔๖๐	๑๕๙,๓๐๐
๑๓	นางอุไรรัตน์ ญาติรัก	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นางสาวเคียงดาว กูมุดา	บธบ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๒๓,๒๔๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๗,๒๔๐
๑๕	นางสาวมณีรัตน์ โตกำ	รม. (รัฐศาสตร มหาบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๓,๒๔๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๗,๒๔๐
๑๖	-ว่าง-	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนากีฬา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	นายมานิต นาเกลือ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๑๘	นางสาวสุดารัตน์ แซ่ตัน	บธบ. (การจัดการทั่วไป)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๙	นางสาวปัทมา บ้านควน	วทบ. (เทคโนโลยีการอาหาร)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ เงินอุดหนุน
๒๐	นางสาวพรนภา บัวชุม	บธบ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ เงินอุดหนุน
๒๑	-ว่างเดิม-	-	-	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๓	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง						**กองคลัง**					
๒๔	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๕	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๖	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๗	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๘	-ว่างเดิม-	ปวช/ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๙	-ว่างเดิม-	ปวช./ปวส	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๐	น.ส.ทัศนียา รายารักษ์	บธบ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๖,๒๘๐		๒๔,๐๐๐	๑๗๐,๒๘๐
๓๑	น.ส.เสาวลักษณ์ หมาดสม	บธบ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑๓๒,๗๒๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นายเอกลักษณ์ หวังเส็น	วทบ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๕๒๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๔,๕๒๐
๓๓	-ว่าง-	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง						**กองช่าง**					
๓๔	-ว่างเดิม-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๕	-ว่างเดิม-	ปวช./ปวส	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๖	-ว่างเดิม-	ปวช./ปวส	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๗	นายวัชรินทร์ ช่อเส้ง	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๒,๕๖๐	-	-	๑๗๒,๕๖๐
๓๘	นายผจญ นาเกลือ	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๒,๑๖๐		๒๔,๐๐๐	๑๔๖,๑๖๐
๓๙	นางสาววารี หลงเหละ	บธบ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐		๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๐๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนะคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิตอลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียวมีเดียร์ หรือแอพพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย