



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ฉบับที่ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ
อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือให้เหมาะสมต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

การแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ
งานกาเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลนาเกลือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องมีการพิจารณาวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาเกลือ อำเภอ และจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้การพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดชั้นงานในแต่ละประเภท 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่จะกำหนดเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และภารกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรับรองการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านทางการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น เปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราค่าจ้างในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน

ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตาม ๔ ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ สามารถที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ที่รับผิดชอบว่ามีปัญหาอะไรบ้าง รวมทั้งปัญหาและความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไขและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑.๑ การคมนาคม ถนน สะพาน ทางเท้า ท่าเทียบเรือ

- ถนนในพื้นที่บางแห่งยังไม่ได้ลาดยาง หรือลาดคอนกรีต
- ถนนหินคลุก ถนนลาดยาง และถนน คสล. มีการชำรุด ต้องได้รับการซ่อมแซม

บำรุงรักษา

- พื้นที่ในตำบลหลายแห่งจำเป็นต้องมีการสร้างสะพาน
- ถนนสายหลักในพื้นที่ยังไม่มีระบบทางเท้า
- ท่าเทียบเรือในพื้นที่ต้องการการพัฒนาเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของ

ประชาคมอาเซียน

๑.๒ ปัญหาโทรคมนาคมไม่ทั่วถึง

- ระบบโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ ไม่ทั่วถึง หลายพื้นที่ยังเข้าไปไม่ถึง
- ระบบอินเทอร์เน็ตไม่ครอบคลุม และเข้าไม่ถึงในหลายพื้นที่

๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

- ประชาชนในพื้นที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

- ระบบไฟฟ้าสาธารณะสำหรับจุดเสี่ยงยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ระบบไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ขำรด ต้องได้รับการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง

๑.๔ ปัญหาน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

- ระบบประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้สำหรับการเกษตร
- ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดทะเล

๑.๕ ปัญหาระบบผังเมือง

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือเป็นเขตพื้นที่ควบคุมอาคารฯ แต่ยังมีปัญหา เกี่ยวกับการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างในพื้นที่โดยไม่มีการขออนุญาตก่อสร้าง
- ชาวบ้านในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมอาคารและผังเมือง
- ขาดการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง และขาดความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและต้นทุนการผลิตสูง
- ขาดแคลนแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร
- ขาดแคลนบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้ความรู้ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาด และเพิ่มช่องทางจำหน่าย

ผลิตภัณฑ์ภาคเกษตร และประมง

๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตรและการประมง

๓. ด้านสังคม เช่น

๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด และอบายมุข

- ในพื้นที่ยังมีปัญหาเรื่องของยาเสพติด และอบายมุขที่ต้องได้รับการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

๓.๒ ปัญหาการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ปัญหายาเสพติด และอบายมุข ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓.๓ ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

- นอกเหนือจากเบี้ยยังชีพฯ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังขาดโอกาสและการสนับสนุนทั้งด้านความเป็นอยู่ อาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจ และรับผิดชอบ 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 ขาดบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและครอบคลุมทุกด้าน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย ที่ขาดการบริหารจัดการขยะภาคร้วอย่างเป็นระบบ

๕.๒ ปัญหาดินขาดการบำรุงรักษา

๕.๓ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายการบุกรุกพื้นที่ป่าชายเลน และพื้นที่

สาธารณะ

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 และ

ผู้ด้อยโอกาส

๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่อ

๖.๗ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ด้านสาธารณสุข

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน และ บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ

ในหน้าที่

๗.๒ ขาดแคลนเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยที่จำเป็นและเหมาะสมต่อการพัฒนาการ

ของเด็ก

ความต้องการของประชาชน มีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมบำรุงรักษา ถนนลูกรัง หินคลุก ถนนลาดยาง ถนน คอนกรีตให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตามปกติ

๑.๒ ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๑.๓ ให้มีไฟฟ้าใช้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เสี่ยง

๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๑.๖ ให้มีการขุดลอกสระน้ำ

๑.๗ ติดตั้งระบบโทรคมนาคมทั้งโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการ ในการส่งเสริมอาชีพ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒.๔ ให้ความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัย ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒.๕ ส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาด และเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและประมง

๒.๖ ให้การส่งเสริมการร่วมกลุ่มอาชีพในตำบล และสนับสนุนเงินทุน อุปกรณ์

๓. ด้านสังคม

ที่ดัดขึ้น
๓.๑ สร้างศูนย์ข้อมูลการเรียนรู้ หรือห้องสมุดชุมชน
๓.๒ ส่งเสริมความรู้ และอาชีพ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิต
๓.๓ จัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติด ให้แก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนในพื้นที่

๔. ด้านการเมือง-การบริหาร

กลุ่มจิตอาสาอื่นๆ
๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี
๔.๒ จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของประชาชนภายใต้ระบอบประชาธิปไตย
๔.๓ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ
๔.๔ สรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกด้าน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมในพื้นที่
๕.๑ ให้งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบแก้ปัญหาการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าชายเลน
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

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ
๗.๒ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกลือ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกลือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกลือ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและ ความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกลือ ยังได้เน้นให้คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกลือ ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
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

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

เกี่ยวข้องกับ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและทำกิจกรรมการไม่ว่าการดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

เกี่ยวข้องกับ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

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

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข
ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๘ ภารกิจ
นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ กาลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล
นาเกลือ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรค
- การส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๒ ภารกิจรอง

- การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
- พัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมการเกษตร
- การสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. 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	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาฯ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และปกครอง - งานข้อบัญญัติ อบต. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกในข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงาน อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-๑	๑	๑	๑	-			ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ประเภทผู้มีทักษะ									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภททั่วไป									
นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านพระม่วง									
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านนาเกลือ									
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (งบ อบต.)
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
กองคลัง (๐๔)									
นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ประเภททั่วไป									
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)						-	-	-	
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภททั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมสำนักงานปลัด อบต.		๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	
รวมกองคลัง		๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมกองช่าง		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน		-	๑	๑	๑	+๑			
รวมทั้งสิ้น		๔๕	๔๗	๔๗	๔๗	+๒	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ชี)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะคิดใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เก็บ/เลิก)				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๖๒,๐๐๐		๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๕๔๐	(๓๔,๕๐๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐		๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๗,๗๒๐	๕๐๙,๙๒๐	(๓๕,๒๒๐)	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐		๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐	๔๕๔,๔๔๐	๔๖๓,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐		๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐	๔๕๔,๔๔๐	๔๖๓,๙๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑	-		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๖๒,๕๖๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๕๖๐	๔๒๑,๗๖๐	(๓๑,๔๔๐)	
๘	นักการ	ป.ก./ชก.	๑	๒๐๗,๔๘๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๐๔๐	๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๒๒๗,๔๘๐	๒๒๙,๑๒๐	ว่างเต็ม	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๒๐๗,๔๘๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๐๔๐	๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๒๒๗,๔๘๐	๒๒๙,๑๒๐	(๓๑,๔๔๐)	
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	๒๐๗,๔๘๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๐๔๐	๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๒๒๗,๔๘๐	๒๒๙,๑๒๐	ว่างเต็ม	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๒	ครู	-	๑	-		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเบ็ดเตล็ด	
๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๖๔๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒,๓๒๐	๒,๓๒๐	๒,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๕	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๑	๒๙๗,๙๐๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๓๐๙,๙๒๐	๓๑๗,๙๒๐	ว่างเต็ม	
๑๖	ผู้ช่วยประจำ	-	๑	๑๗๘,๒๐๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๐๔๐	๙,๐๔๐	๙,๐๔๐	๓๕๙,๒๔๐	๓๖๘,๒๔๐	(๑๔,๔๔๐)	

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสาขา	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ปี)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (เงินเดือน) (๑) (A+B)	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ ได้รับในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๘	กองช่าง (๑๕)													
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (บริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑	๑	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔๕๔,๐๒๐	๔๕๔,๔๔๐	๔๖๓,๕๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	นายช่างโยธา	ปง./ทง	๑	๒๔๗,๕๐๐	๑	๑	-	๔,๐๒๐	๔,๐๒๐	๔,๐๒๐	๓๐๕,๕๒๐	๓๐๕,๙๔๐	๓๑๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๔๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ทง	๑	๒๔๗,๕๐๐	๑	๑	-	๔,๐๒๐	๔,๐๒๐	๔,๐๒๐	๓๐๕,๕๒๐	๓๐๕,๙๔๐	๓๑๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๔๒	พนักงานจ้าง													
๔๓	ประเภทตามภารกิจ													
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๒๐๓,๒๕๐	๑	๑	-	๔,๕๕๔	๔,๕๕๔	๔,๕๕๔	๒๐๘,๘๐๔	๒๐๘,๘๐๔	๒๑๗,๖๖๘	(๑๖,๙๔๐)
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๔๗,๒๕๐	ว่างเต็ม
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	-	๑	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๔๗,๒๕๐	ว่างเต็ม
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๖,๖๔๐	๑	๑	-	๖,๓๐๖	๖,๓๐๖	๖,๓๐๖	๑๕๘,๙๔๖	๑๖๔,๐๕๖	๑๗๓,๗๐๑	(๑๒,๗๖๐)
๔๘	ประเภททั่วไป													
๔๙	คนงาน	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๕๐	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ทท.	๑	-	๑	๑	+	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๔,๓๒๐	๓๖๖,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๒	รวม		๒๔	๘,๔๔๔,๑๒๐	๘๗	๘๗	+	๒,๒๕๐,๘๔๔	๒๒๘,๓๔๐	๒๒๘,๘๔๔	๑๑,๕๕๔,๖๖๔	๑๑,๕๕๔,๖๖๔	๑๑,๕๕๔,๖๖๔	
๕๓	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕%													
๕๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
๕๕	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													

หมายเหตุ:

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๑,๓๑๔,๐๐๐.- บาท

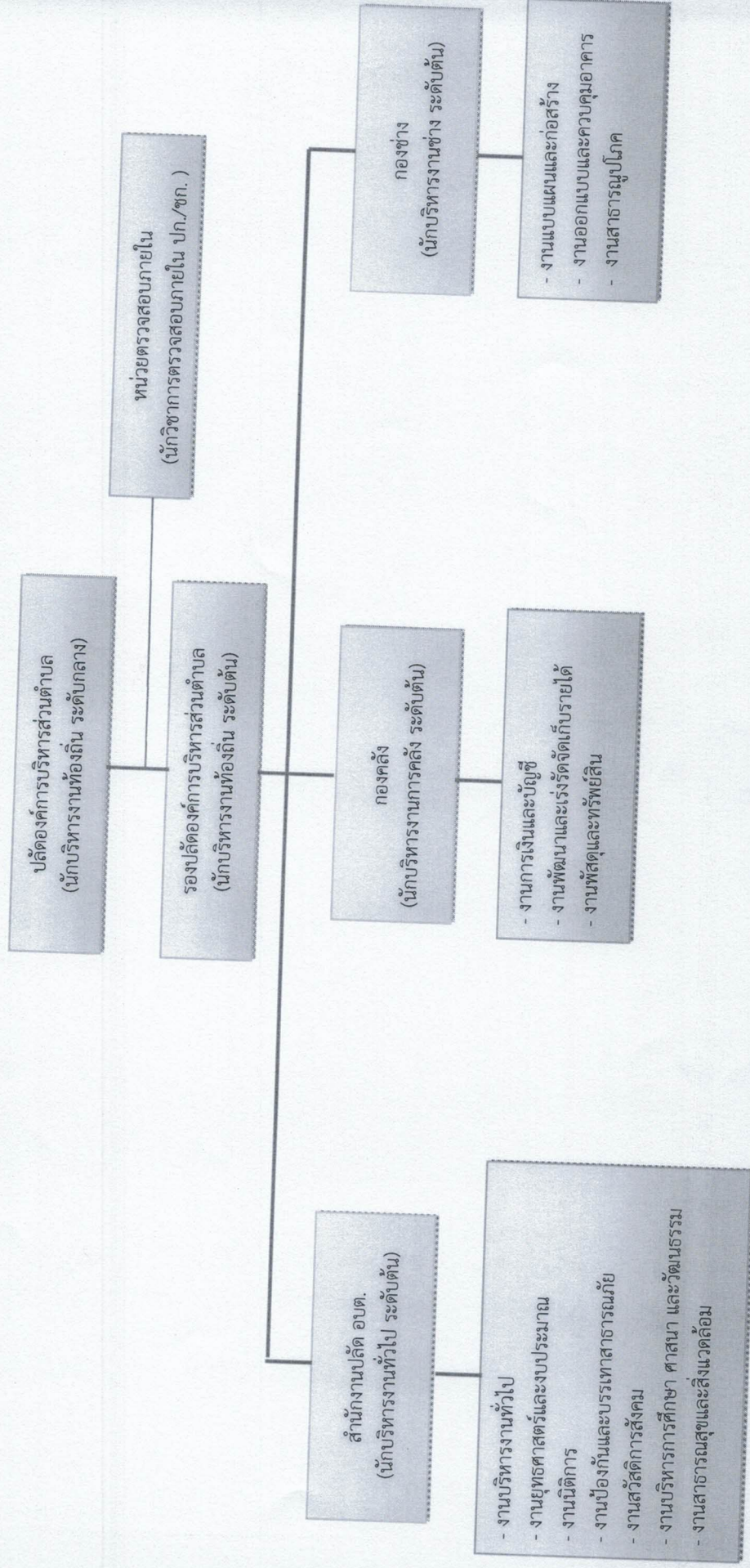
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นเงิน (๓๑,๓๑๔,๐๐๐ X ๕ %) + (๓๑,๓๑๔,๐๐๐) = ๓๒,๘๘๓,๕๐๐.- บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นเงิน (๓๒,๘๘๓,๕๐๐ X ๕ %) + (๓๒,๘๘๓,๕๐๐) = ๓๔,๕๒๘,๐๕๕.- บาท

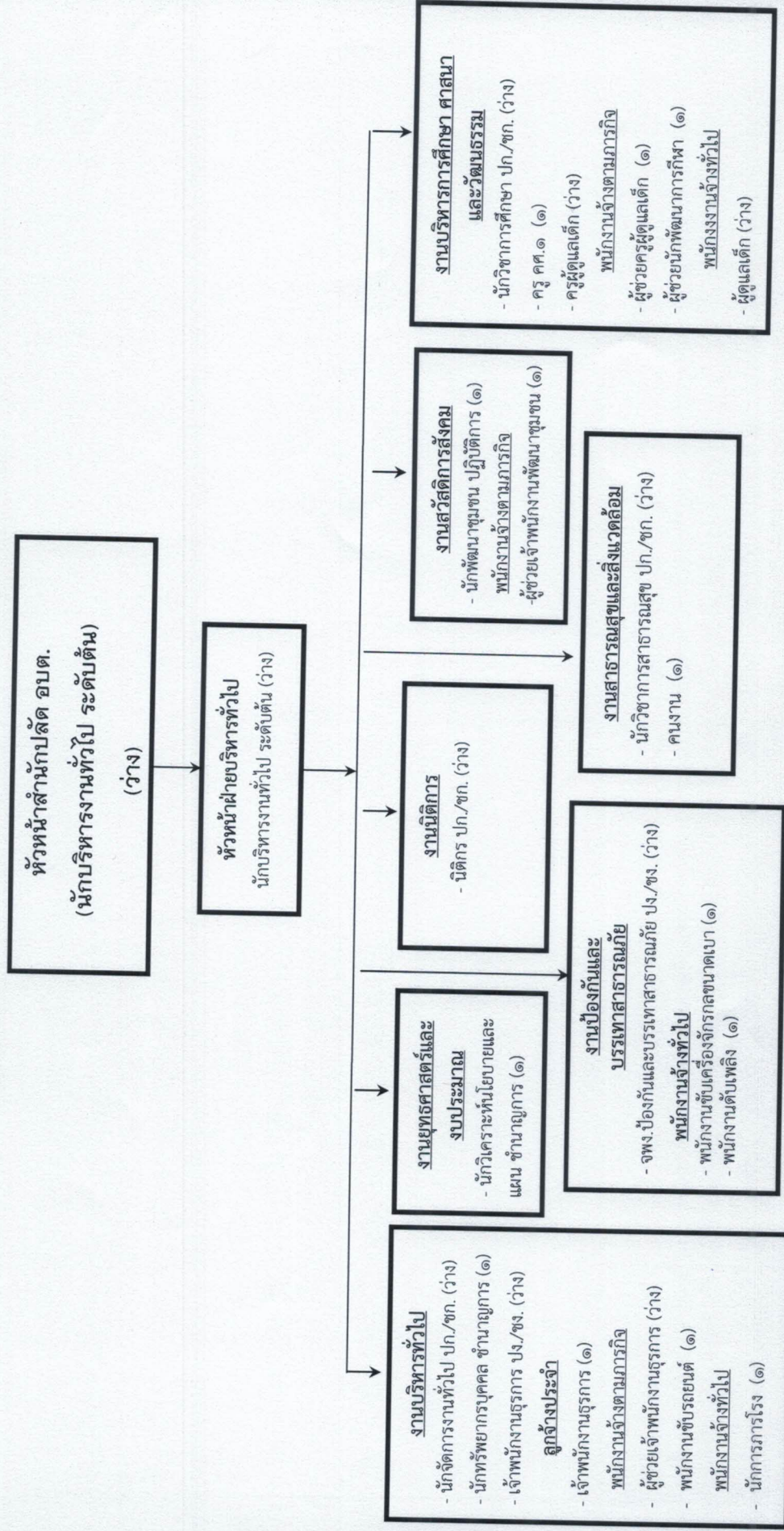
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นเงิน (๓๔,๕๒๘,๐๕๕ X ๕ %) + (๓๔,๕๒๘,๐๕๕) = ๓๖,๒๕๘,๕๗๙.- บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

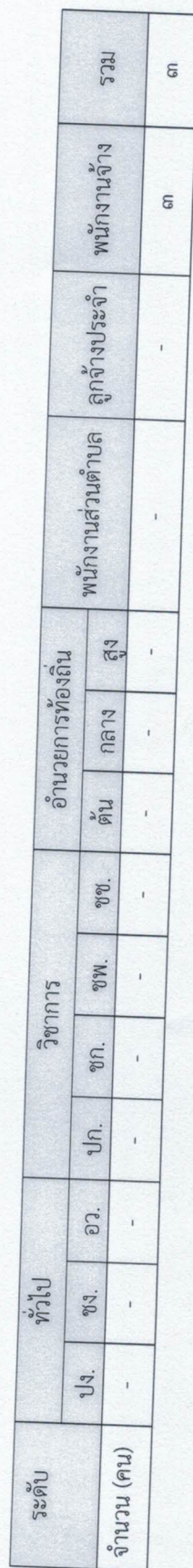
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	๔	๑	๘	๑๔



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑.	นายสุธรรม ศิลประสมศักดิ์	นบ. (นิติศาสตร์)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘๕,๐๐๕x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๐,๐๐๐
๒.	นายอำพล จงราบ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๘๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๘๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๐๖,๖๔๐
	ส้านักปลัด อบต.						ส้านักปลัด อบต.					
๓.		ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.ส้านักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.ส้านักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๖๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔.		ปริญญาตรี	-	-	-	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๖๗,๖๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๕.		ปริญญาตรี	-	-	-	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖.	นายสุตินันท์เกรณ์ เบี้ยก่อเดิม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)			๓๕๖,๑๖๐
๗.	นายสาธิต โตกำ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ช.ก.	๓๕๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)			๓๕๖,๕๖๐
๘.		ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)			๒๐๗,๔๘๐ (ว่างเดิม)
๙.		ปริญญาตรี	-	-	-	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๑๐.	นายसानนท์ ฤกษ์สโมสร	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)			๒๐๗,๔๘๐
๑๑.		ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)			๒๐๗,๔๘๐ (ว่างเดิม)
๑๒.	นางวิภาวรรณ สุหรับ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๒๕๖,๙๖๐ (๒๑,๐๘๐x๑๒)			๒๕๖,๙๖๐ (เงินอุดหนุน)
๑๓.		ปริญญาตรี	-	-	-	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คณ.ช.	๓๕๖,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๖,๓๖๐ (ว่างเดิม)
๑๔.		ปวช./ปวส.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)			๑๕๕,๖๔๐ (ว่างเดิม)
๑๕.		ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑๖	นางสาวปณิดา นากลือ	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)	-	๒,๕๖๐	๑๗๘,๒๐๐	
๑๗	น.ส.จุฑารัตน์ เหล็กเกิดผล	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๐๐๐ (๑๕,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)	
๑๘	นายบุญเกียรติ นาท่งนัย	ค.บ. (การพลศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนากีฬา	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนากีฬา	-	๑๘๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๗๖๐	
๑๙	นางสาวเคียงดาว ภูมิตา	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๘๕,๒๐๐ (๑๑,๖๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๐๐	
๒๐	-	ปวช/ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๒๑	นายมนนิต นากลือ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐	
๒๒	นายรัฐวุฒิ แดงกุล	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	-	ม.๖/ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)	
๒๔	นายธีรวัฒน์ แสนรักเลิศกิติ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายอริส ตะเหลบ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นางสาวนัฐกาญจน์ หนูนัย	ศศ.บ (ภาษาไทย)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
		กองคลัง					กองคลัง						
๒๗	-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
๒๘	นางสาวนันท์นภัส รักตะชะ	บ.บ (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ชก	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ชก	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐	
๒๙	-	ปริญญาตรี	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	-	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๓๐	-	ปวช/ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ป.ง/ชง	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ป.ง/ชง	๒๐๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๐๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)	
๓๑	-	ปวช/ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ป.ง/ชง	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ป.ง/ชง	๒๐๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๐๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)	
๓๒	-	ปวช/ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	๒๐๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๐๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)	
๓๓	นางสาวมยุราภรณ์ บุญรัตน์	ปวส (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐	