



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓) ฉบับเดิมสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้เสนอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร(ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ไปแล้วนั้น คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร(ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญสิน ศรีธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม รวมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณากระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๕ การว่างงานนอกฤดูทำนา
- ๒.๖ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๗ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านสังคม เช่น

- ๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๒ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓.๓ กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๓.๔ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๔. ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร เช่น

- ๔.๑ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๔.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานของทางราชการ
- ๔.๔ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานมีไม่เพียงพอ เช่น เครื่องปริ้นเตอร์
- ๔.๕ บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๔.๖ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๗ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๘ การเชื่อมประสานงานขององค์กรภาครัฐในพื้นที่

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
- ๕.๑ ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพัง
 - ๕.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
 - ๕.๓ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
 - ๕.๔ น้ำท่วม
 - ๕.๕ คุณภาพดินต่ำ
๖. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
 - ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - ๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
 - ๖.๕ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัย
 - ๖.๖ การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๗.๑ ประชาชนขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอย่างจริงจัง
 - ๗.๒ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน
 - ๗.๓ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๗.๔ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
 - ๗.๕ ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และภูมิปัญญา

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ถนนลูกรัง ก่อสร้างเป็นถนน คสล. และถนนลาดยาง
 - ๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๒. ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ
- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการทางด้านสังคม
- ๓.๑ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ หาดตลาดให้มีการจัดจำหน่ายสินค้า
 - ๓.๒ ส่งเสริมให้คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
 - ๓.๔ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
 - ๓.๕ ปรับปรุงอาคารสถานที่ศึกษาให้ดีขึ้น

๔. ความต้องการด้านการเมือง – การบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา
อื่นๆ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ จัดให้ผู้นำชุมชนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
- ๔.๔ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและโครงการต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๔ ก่อสร้างพนังกั้นน้ำป้องกันตลิ่งพัง
- ๕.๕ ก่อสร้างร่องระบายเพื่อการเกษตร

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๖.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดมูลฝอยและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๖.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๖.๕ จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๒ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
- ๗.๓ ปรับปรุงอาคารสถานที่ศึกษาให้ดีขึ้น
- ๗.๔ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๗.๕ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
 - (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
 - (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพทางการเมือง การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรค(SWOT) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
 ๒. ส่งเสริมการวางแผนท้องถิ่นแบบบูรณาการ
 ๓. ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 ๔. พัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง
 ๕. ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่คณะผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง
 ๖. พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
 ๗. จัดหาพัสดุซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(swot analysis)

จุดแข็ง (steng =s)

๑. บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชน
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น การระดมความรู้ ความคิด และความร่วมมือปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ

จุดอ่อน (weak = w)

๑. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและระบบราชการ
๒. คุณภาพการบริหารจัดการในบางกรณียังไม่ดีพอ
๓. ประชาชนบางกลุ่มยังไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่ได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการ
๔. งบประมาณที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง

โอกาส (opportunity = o)

๑. ประสิทธิภาพในการบริหารและการรับรู้ข่าวสารระหว่างผู้บริหารและได้รับผลประโยชน์มีความสะดวกมากขึ้น
๒. นโยบายปฏิรูประบบราชการมุ่งเน้นกรให้บริการที่ดีเป็นธรรมและรวดเร็วแก่ประชาชน

อุปสรรค(threat = t)

๑. ความขัดแย้งของผู้นำและประชาชนในท้องถิ่นและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์
๒. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ได้คำนึงถึงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ภายใต้วิสัยทัศน์ และพันธกิจ จำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพทางการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล
 - แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการวางแผนท้องถิ่นแบบบูรณาการ
 - แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี
 - แนวทางที่ ๔ พัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
 - แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
 - แนวทางที่ ๖ การบริหารงานภายในและการพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
 - แนวทางที่ ๗ จัดหาวัสดุ ซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
 - แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้ความเข้มแข็ง
 - แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
 - แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร
 - แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการปลูกข้าวและปลอดภัย และการทำเกษตรอินทรีย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางเท้า
 - แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ
 - แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบน้ำเพื่อการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ
 - แนวทางที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จริยธรรม
 - แนวทางที่ ๒ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
 - แนวทางที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านคุณภาพชีวิต
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพและพลานามัยของประชาชนในตำบล
 - แนวทางที่ ๒ การควบคุมและป้องกันโรค
 - แนวทางที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
 - แนวทางที่ ๔ ป้องกันโรคพยาธิภายในและภายนอกโค - กระบือ

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ การพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟูการคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
แนวทางที่ ๒ การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในแก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๒(๔) ว่าด้วยการจัดระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายมาตรการการกระจายบุคลากรจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค
ไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนสู่ท้องถิ่น และสร้างระบบความก้าวหน้าสายอาชีพที่
เหมาะสม ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในครั้งนี้ ถ้าจะพิจารณาในส่วน
ของกำลังคนที่จะมีการปรับกรอบเพิ่ม หรือลดกรอบอัตรากำลังลง ต้องคำนึงถึงการค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ
๔๐ ของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำในขนาดด้วย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนด
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจ
หลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๘. การส่งเสริมการศึกษา
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การวางแผนและส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ ส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - สารบรรณ - บริหารงานบุคคล - เลือกรับและทะเบียนข้อมูล - ตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๓ งานบริหารทั่วไป - สารบรรณ - บริหารงานบุคคล - เลือกรับและทะเบียนข้อมูล - ตรวจสอบภายใน ๑.๔ งานนโยบายและแผน - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี	

<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - อำนาจการ - ป้องกัน - ฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานเทศกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เทศกิจ - รักษาความสงบเรียบร้อย - สนับสนุนและบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและคดี - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - อำนาจการ - ป้องกัน - ฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานเทศกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เทศกิจ - รักษาความสงบเรียบร้อย - สนับสนุนและบริการ 	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว <p>๑.๗ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบข้อบังคับประชุม - การประชุม - อำนาจการและประสานงาน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การเงิน - เงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดซื้อ - จัดจ้าง - การลงทะเบียนควบคุมพัสดุ 	<p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว <p>๑.๗ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบข้อบังคับประชุม - การประชุม - อำนาจการและประสานงาน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การเงิน - เงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดซื้อ - จัดจ้าง - การลงทะเบียนควบคุมพัสดุ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ - ข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินราคา - ควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - ระบายน้ำ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจและแผนที่ - วางผังพัฒนาเมือง - ควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ - ข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินราคา - ควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - ระบายน้ำ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจและแผนที่ - วางผังพัฒนาเมือง - ควบคุมทางผังเมือง 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สุขาภิบาลทั่วไป - สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - อนามัยชุมชน - ป้องกันยาเสพติด - สุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาความสะอาด - กำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สุขาภิบาลทั่วไป - สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - อนามัยชุมชน - ป้องกันยาเสพติด - สุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาความสะอาด - กำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลพัฒนาการเด็ก - วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ สวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์เยาวชน - การกีฬา - ฝึกอบรมพัฒนาการ - ศูนย์วัฒนธรรม <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - ส่งเสริมสุขภาพ - ข้อมูล <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนาศักยภาพกลุ่ม - ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	<p>๕. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลพัฒนาการเด็ก - วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ สวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์เยาวชน - การกีฬา - ฝึกอบรมพัฒนาการ - ศูนย์วัฒนธรรม <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - ส่งเสริมสุขภาพ - ข้อมูล <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนาศักยภาพกลุ่ม - ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเมย์ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คณงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสิงห์ทองบ้านนาสะไมย์								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาดหนองศาลา								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาติน้อย								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๕,๒๕๐	๖๖๓,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๕,๙๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๕,๓๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๔,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชง.)	๑	๒๘,๔๓๐	๓๔๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	๑	๑๑,๕๕๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๓๗,๐๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.)	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	๑	๑๑,๘๘๐	๑๔๒,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ตามภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๗	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๘	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๗,๖๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓	นายช่างเขียนแบบ(ปง./ขง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๔) สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	๑๖,๖๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐
๒	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา
ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๖๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)	๕	๔,๘๐๐	๒๘๘,๐๐๐	๓๔,๒๐๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๒๐๐
๓	ครู	๕	งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ				

๖) ส่วนสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๒๖,๕๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕(ประมาณการ)	ปี ๒๕๖๖(ประมาณการ)
	๓๕,๗๐๐,๐๐๐ บาท	๓๗,๔๘๕,๐๐๐ บาท	๓๙,๓๕๙,๒๕๐ บาท

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๓๔,๐๐๐,๐๐๐.-บาท การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

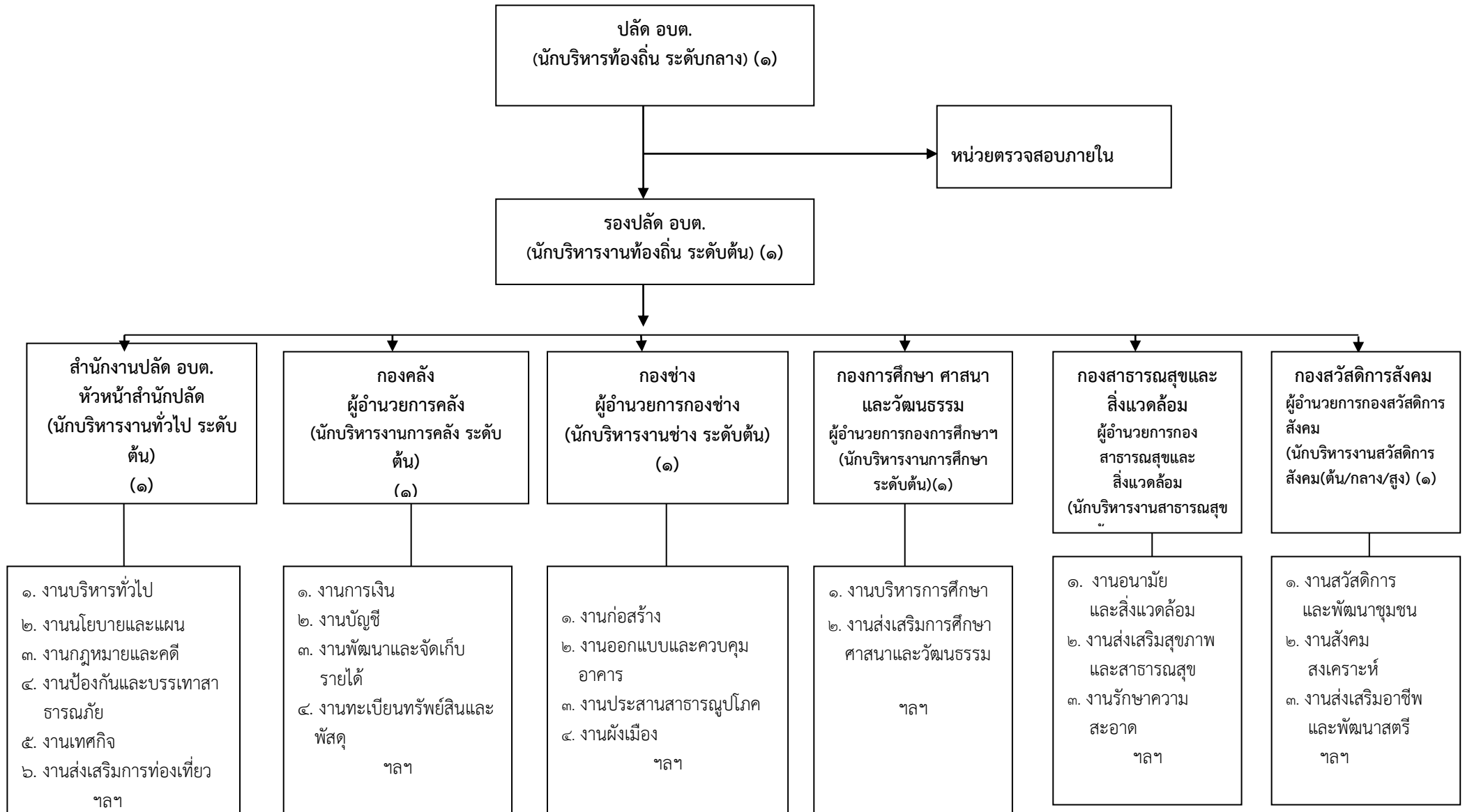
9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อบต.นาสะไมย์ อ.เมือง จ.ยโสธร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ (เงินเดือน 30 ก.ย.63)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	495,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	18,120	19,440	679,440	697,560	717,000	(41,250)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
	สำนักปลัด อบต.															-	-	-	
3	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(28,030)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(28,030)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430)
	พนักงานจ้าง															-	-	-	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(10,500)
9	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
10	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	กองคลัง															-	-	-	
11	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
12	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	275,760	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	(22,980)
13	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
14	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
	พนักงานจ้าง															-	-	-	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)		1	1	142,560	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,320	154,320	160,560	(11,880)
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ)		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
17	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		2	1	216,000	0	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	(9,000) ว่างเดิม 1
	กองช่าง															-	-	-	
18	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
19	นายช่างโยธา	อ.ส.	1	1	288,120	-	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
20	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
21	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ตามภารกิจ)		1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ (เงินเดือน 30 ก.ย.63)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
22	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปลก./ชก.	1	1	199,200	0	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	(16,600)
	พนักงานจ้าง																		
23	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
24	พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
25	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสิงห์ทองบ้านนาสะไมย์																		
26	ครู		2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
27	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)		2	2	115,200	0	2	2	2	-	-	-	13,680	14,160	14,880	128,880	143,040	157,920	(4,800)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดหนองศาลา																		(อบต.สมทบ)
28	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
29	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)		1	1	57,600	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	64,440	71,520	78,960	(4,800)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดีคอนจาน																		(อบต.สมทบ)
30	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
31	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)		1	1	57,600	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	64,440	71,520	78,960	(4,800)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผืออินทามานจาน																		(อบต.สมทบ)
32	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
33	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)		1	1	57,600	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	64,440	71,520	78,960	(4,800)
	กองสวัสดิการสังคม																		(อบต.สมทบ)
34	นักพัฒนาชุมชน	ปลก.	1	1	318,000	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	10,560	328,200	339,000	349,560	(26,500)
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ)		1	1	132,000	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,280	142,800	148,560	(11,000)
	รวม (4)		38	31	7,211,520	378,000	39	39	39	-	-	-	258,480	264,840	269,760	7,848,000	8,112,840	8,382,600	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,177,200	1,216,926	1,257,390	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															9,025,200	9,329,766	9,639,990	
	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															25.28	24.89	24.49	

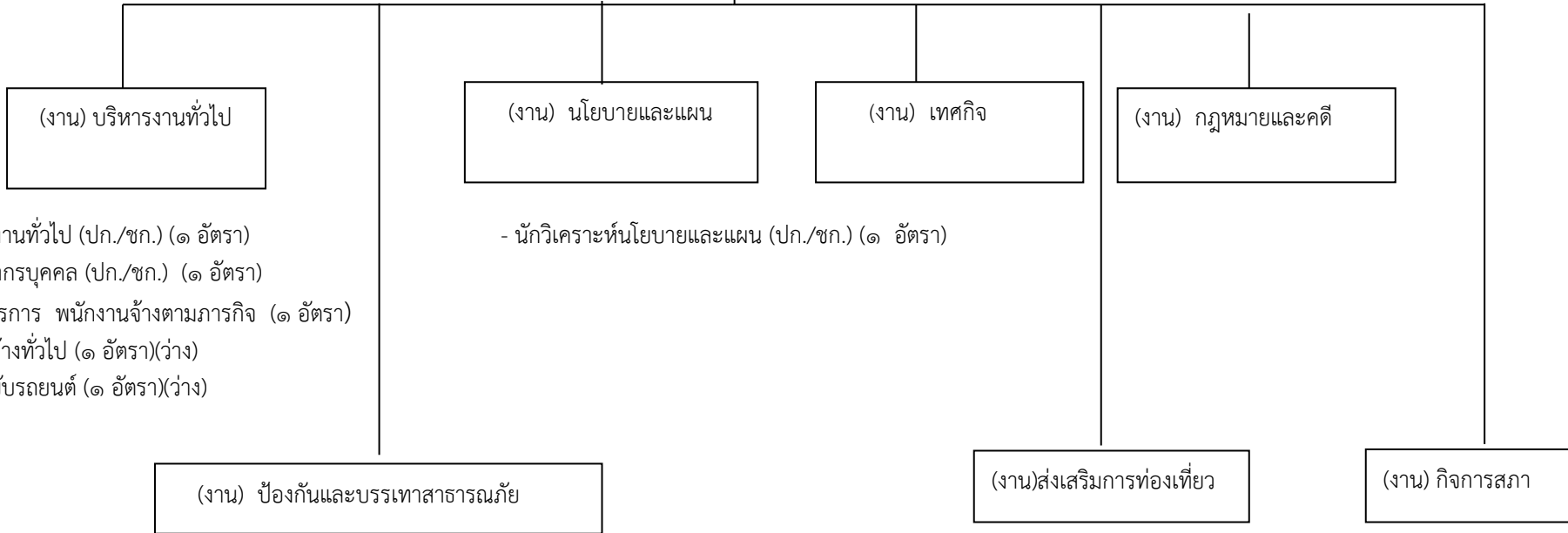
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

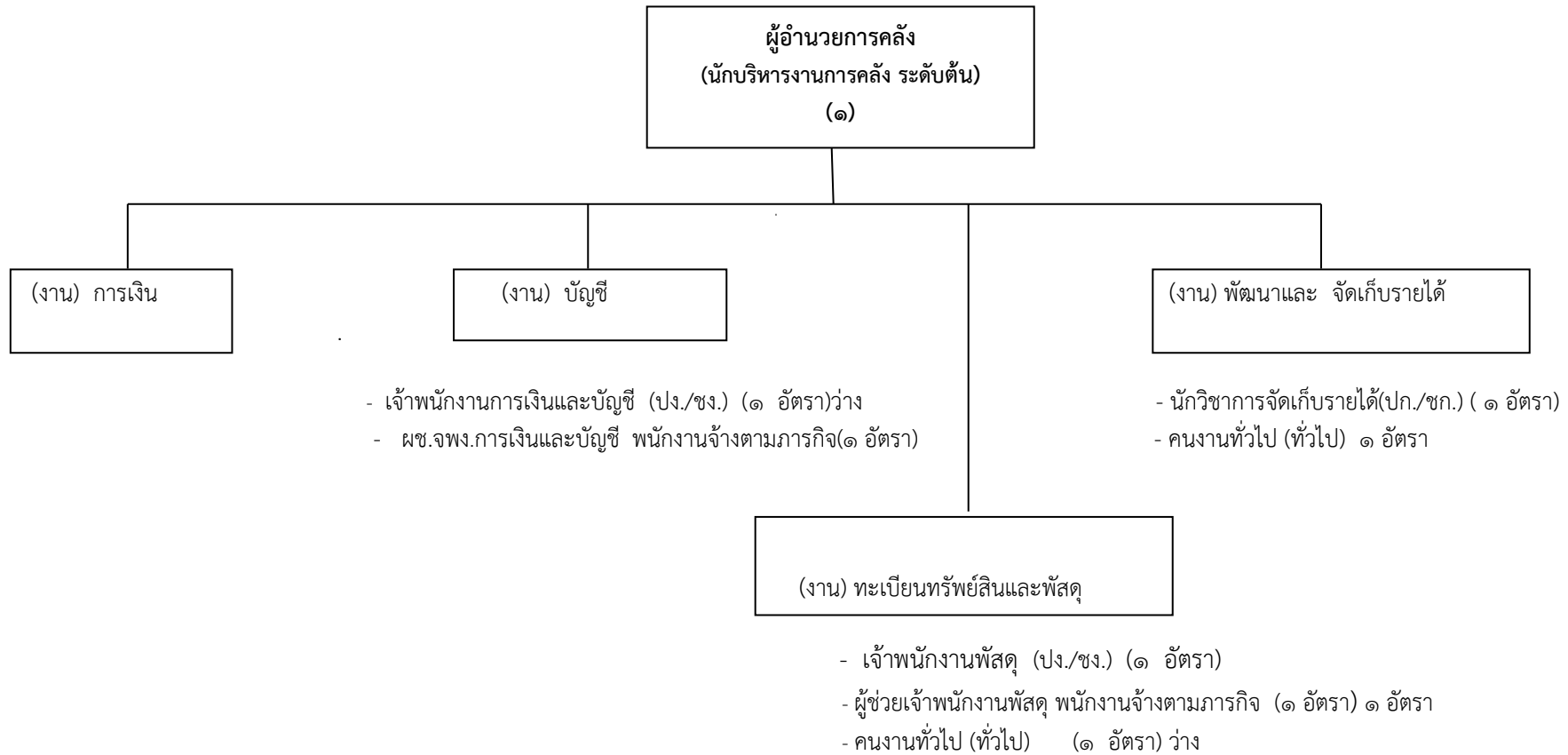
หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)



-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)

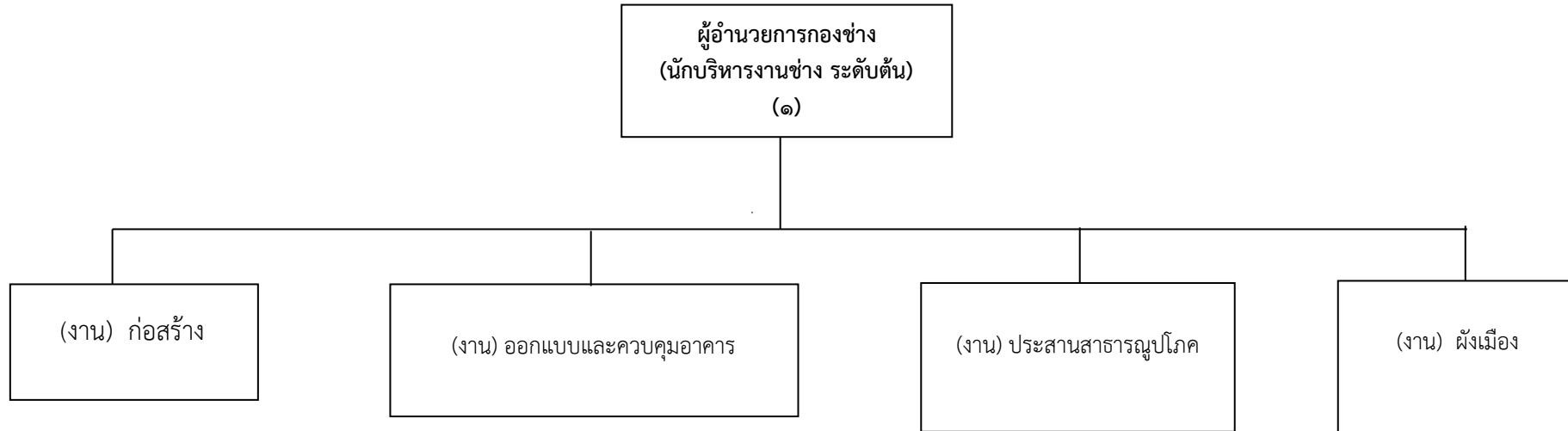
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๖

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑		-	-	๒	๑	๖

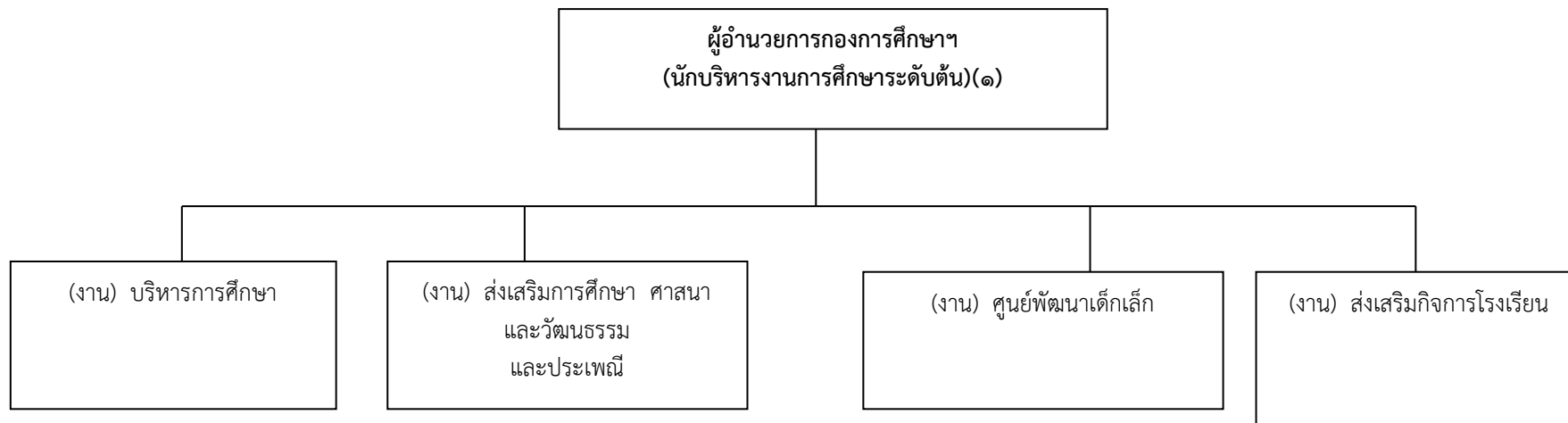
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (อส.) (๑ อัตรา)
- นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.) ๑ อัตรา(ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑ อัตรา) ว่าง

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

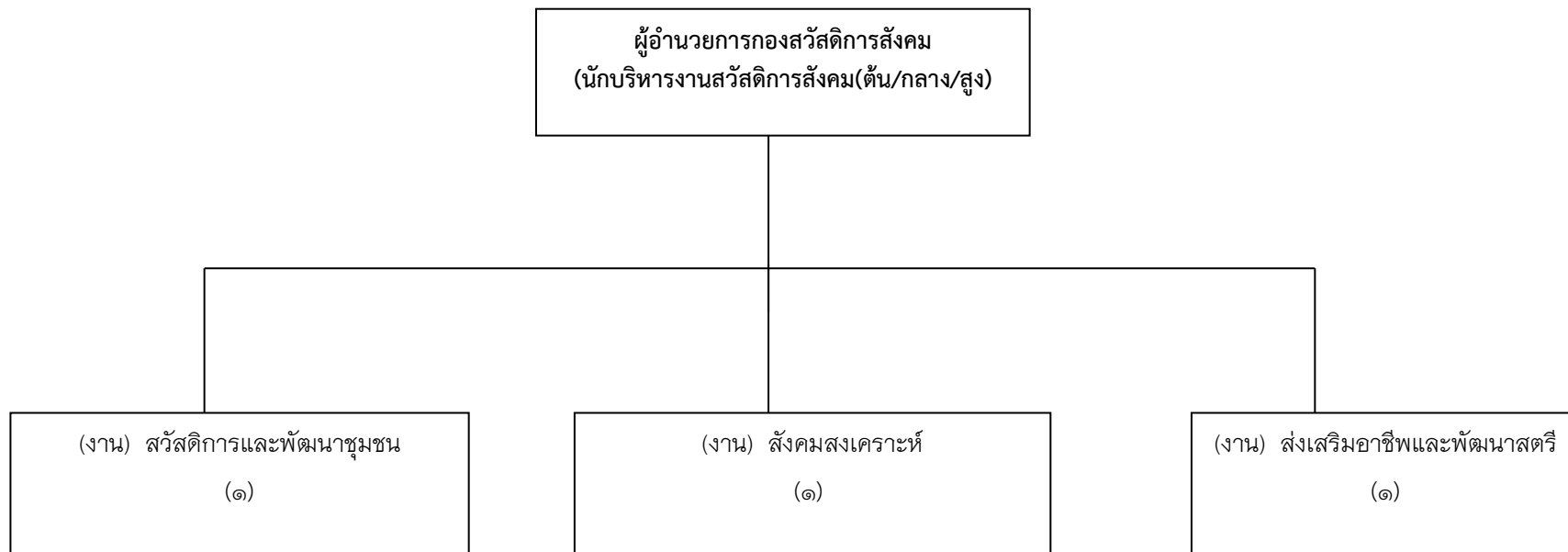
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา
- ครู (งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) ๕ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ) (งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) ๕ อัตรา

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	-	๕	-	๑๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- ผ.จ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (๑ อัตรา)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
๑	นางงามพิศ วงษ์สามารด	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
๒	นางปวรัตน์ จันทะโยธา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๑,๔๐๐
๓	สำนักงานปลัดอบต.											
	นายศักดิ์ชัย โภย์รัมย์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๘,๕๖๐
๔	นางสุจิตรา ศรีพนม	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)			
๕	นางสาวลำดวน ชูรัตน์	ร.ป.ม.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)			
๖	นายพัชรพงษ์ ศรีรอง	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)			
๗	พันจ่าเอกถนัด โนนสมบัติ	ปวส.(เครื่องกล)	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)			
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางสาวจิตติพร มหาแสน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๙	พนักงานจ้างทั่วไป											
	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ว่าง
๑๐	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ว่าง
๑๑	กองคลัง											
	นางผ่องศรี คลังทอง	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๕๔,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	กองคลัง											
๑๒	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง ๓/๑)			ว่าง
๑๓	นางสาวจิราภรณ์ ทาบุราณ	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)			
๑๔	นางอัญญา เชื้อบัณฑิต	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)			
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศิริกัญญา จันทร์เรือง	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๑๖	นางสาวกนกกาญจน์ วงษ์ศรีแก้ว	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐x๑๒)			
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายสาทิส พันธะมา	อนุปริญญา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๘	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ว่าง
๑๙	กองช่าง นายมงคล ศรีวิเศษ	ป.ตรี เทคโนโลยี อุตสาหกรรม(ก่อสร้าง)	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๕๑,๓๒๐
๒๐	นายเวียงชัย ศรีวิเศษ	ปวส. (ก่อสร้าง)	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)			
๒๑	นายช่างเขียนแบบ	-	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง ๓/๑)			ว่าง
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๓	นางสาวลำพูน เดชกล้า	นักวิชาการสุขาภิบาล	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก..	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐X๑๒)			
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายธนูสินธุ์ จุมพิตา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			
๒๕	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)			ว่าง
๒๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นายอารัญ ศรีวิเศษ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสิงทอง นางประภาศรี สุวรรณเพชร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๖	ครู (คศ.๑)		๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๖	ครู (คศ.๑)		๒๙๖,๒๘๐ (๒๔,๖๙๐X๑๒)			
๒๘	นางสุมาลี โพธาราม	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๙	ครู (คศ.๑)		๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๙	ครู (คศ.๑)		๒๕๑,๑๖๐ (๒๐,๙๓๐X๑๒)		ไม่นำไปคิดภาระค่าใช้จ่าย	
๒๙	นางสาวสุวรรณา พรหมวงค์ (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๕๗,๖๐๐ (๔,๘๐๐X๑๒)		ค่าตอบแทน (๑๔,๒๐๐ - ๙,๔๐๐) ผลต่างที่ อบต.จ่าย = ๔,๘๐๐	
๓๐	นางสาวอภิราณี ผิวแดง (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๕๗,๖๐๐ (๔,๘๐๐X๑๒)			
๓๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาดหนองศาลา นางยุภากรีน ไชยรักษ์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๗	ครู (คศ.๒)		๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๗	ครู (คศ.๒)		๓๙๐,๓๖๐ (๒๕,๗๘๐X๑๒)		ไม่นำไปคิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย	
๓๒	นางจันทานัน มูลสาร (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๕๗,๖๐๐ (๔,๘๐๐X๑๒)			
๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดีน้อย นางสาวปรางทอง ไชยรักษ์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๕	ครู (คศ.๒)		๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๕	ครู(คศ.๒)		๒๘๒,๘๔๐ (๒๓,๕๒๐X๑๒)		ไม่นำไปคิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย	
๓๔	นางรัชณี นามวิเศษ (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๕๗,๖๐๐ (๔,๘๐๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน นางสาวพิไลวรรณ มูลสาร	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๘	ครู(คศ.๑)		๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๖๘	ครู(คศ.๑)		๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)			ไม่นำไปคิดเป็นการค่าใช้จ่าย
๓๖	นางสาวทองสุรีย์ พูลทวี (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๕๗,๖๐๐ (๔,๘๐๐x๑๒)			
๓๗	กองสวัสดิการสังคม นางสาวระวีวรรณ ศรีเผือก	วท.บ (เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)			
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวยุพดี เจริญบุตร	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๒)			

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย