



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)**

องค์การบริหารส่วนตำบลสะเมิง  
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ และ ข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร(ก.อบต.จังหวัดยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร(ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบและไม่เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามหนังสืออำเภอเมืองยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๖/ว ๑๑๘๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ กำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ได้กำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อใช้เป็นกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายบุญสิน ศรีธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์  
เรื่อง กำหนดตำแหน่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบและไม่เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามหนังสืออำเภอเมืองยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๖/ว ๑๑๘๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ และ ข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยโสธร(ก.อบต.จังหวัดยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ได้กำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนี้ ยุบเลิกตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส จำนวน ๑ อัตรา

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายบุญสิน ศรีธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.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 ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง .....	๓๖

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนตำบล(อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ 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 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล นาสะไมย์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นเป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดระยะเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องให้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณา การกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่ แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิง วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดในกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจำทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ และความต้องการ ของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการ ประชาชนอย่างแท้จริง 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 – การศึกษา เช่น

- ๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๒ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓.๓ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน
- ๓.๔ กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๓.๕ 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 คลองตันเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๔ น้ำท่วม
- ๕.๕ คุณภาพดินต่ำ

๖. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุลงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๕ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัย
- ๖.๖ การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

๗. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๗.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๗.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๗.๓ 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 - การศึกษา

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนหนังสือ
- ๓.๒ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ หาดตลาดให้มีการจัดจำหน่ายสินค้า
- ๓.๓ 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 รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๔ ก่อสร้างพังกันน้ำป้องกันตลิ่งพัง
- ๕.๕ ก่อสร้างร่องระบายเพื่อการเกษตร

### ๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๖.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรมรงค์โรคพิษสุนัข

๖.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๖.๕ จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

### ๗. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ 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) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุขปลการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นทางราชการทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
- (๓) บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))  
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓  
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ  
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

### วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

#### “พัฒนาตำบลทุกภาคการกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

ยุทธศาสตร์ตำบลนาสะไมย์ มี ๘ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพทางการเมืองโยธธ การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมการวางแผนท้องถิ่นแบบบูรณาการ
๓. ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการบ้านเมืองโยธธและสังคมที่ดี
๔. พัฒนาคความรู้คู่คุณธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๕. ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่คณะผู้บริหารสมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๖. พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
๗. จัดหาวัสดุ ซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร
๔. ส่งเสริมการปลูกข้าวปลอดภัยและการทำเกษตรอินทรีย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  ๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางเท้า ท่อระบายน้ำ
  ๒. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ

##### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบน้ำเพื่อการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนด้านการศึกษา ศาสนา คุณธรรมและจริยธรรม
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

##### แนวทางการพัฒนา

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านคุณภาพชีวิต
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสภาพและพละนามัยของประชาชนในตำบล
๒. การควบคุมและป้องกันโรค
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
๔. ป้องกันโรคพยาธิภายในและภายนอก โค - กระบือ



## ๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนา อนุรักษ์ ป่าฟื้นฟู การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑)องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพทางการเมือง การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมการวางแผนท้องถิ่นแบบบูรณาการ
๓. ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๕. ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่คณะผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๖. พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
๗. จัดหาพัสดุซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(swot analysis) ภายในองค์กร

##### จุดแข็ง (steng = s) ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๑. บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชน
๒. ได้รับความร่วมมือจากประชาชน
๓. มีการวางแผนร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในท้องถิ่น

##### จุดอ่อน (weak = w) ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๑. คุณภาพการบริหารจัดการในบางกรณียังไม่ดีพอ
๒. งบประมาณที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง
๓. มีข้อจำกัดด้านระเบียบกำหนดภายใต้การดำเนินงานภายใต้อำนาจหน้าที่ของ อบต. ทำให้การดำเนินงานไม่สามารถทำได้เต็มที่และเป็นไปตามความต้องการของประชาชนเท่าที่ควร

##### โอกาส (opportunity = o)ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๑. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การทำงานในหน่วยงานรวดเร็วขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดี
๒. สามารถดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัดได้ทันทั่วถึง

##### อุปสรรค(threat = t)ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๑. ความขัดแย้งของคณะผู้บริหารและพนักงานในท้องถิ่นและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์
๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีลักษณะก้าวกระโดดทำให้พนักงานปรับตัวไม่ทัน

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(swot analysis) ภายนอกองค์กร

#### จุดแข็ง (steng = s) ภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น การระดมความรู้ ความคิด และความร่วมมือปฏิบัติร่วมกันตรวจสอบ
๒. มีการวางแผนและประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนในท้องถิ่น

#### จุดอ่อน (weak = w) ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๑. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและระบบราชการ
๒. ประชาชนบางกลุ่มยังไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่ได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการ
๓. ขาดการส่งเสริมเงินทุนและการพัฒนาทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ

#### โอกาส (opportunity = o)ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๑. สามารถใช้แรงงานและวัตถุดิบในพื้นที่ได้ เป็นการสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๒. ให้หน่วยงานอื่นของรัฐมีมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงของกลุ่มอาชีพต่างๆ

#### อุปสรรค(threat = t)ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

๑. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
๒. สังคมไทยมีความเฉื่อยชา และยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวอยู่มาก

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก 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 กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรากำลัง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ๑๖ อัตรากำลัง ครุ ๕ อัตรากำลังจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรากำลังจ้างทั่วไป ๖ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม้ย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม้ย กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจ กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตาม ภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณา ตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สารบรรณ</li> <li>- บริหารงานบุคคล</li> <li>- เลือกลงตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- ตรวจสอบภายใน</li> </ul> <b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายและแผน</li> <li>- วิชาการ</li> <li>- ข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งบประมาณ</li> </ul> <b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมายและคดี</li> <li>- ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- ข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อำนวยการ</li> <li>- ป้องกัน</li> <li>- ฟื้นฟู</li> </ul> <b>๑.๕ งานเทศกิจ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เทศกิจ</li> <li>- รักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- สนับสนุนและบริการ</li> </ul>	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <b>๑.๓ งานบริหารทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สารบรรณ</li> <li>- บริหารงานบุคคล</li> <li>- เลือกลงตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- ตรวจสอบภายใน</li> </ul> <b>๑.๔ งานนโยบายและแผน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายและแผน</li> <li>- วิชาการ</li> <li>- ข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งบประมาณ</li> </ul> <b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมายและคดี</li> <li>- ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- ข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อำนวยการ</li> <li>- ป้องกัน</li> <li>- ฟื้นฟู</li> </ul> <b>๑.๕ งานเทศกิจ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เทศกิจ</li> <li>- รักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- สนับสนุนและบริการ</li> </ul>	

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

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

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

#### 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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพทางการเมือง การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๘. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
  ๙. ส่งเสริมการวางแผนท้องถิ่นแบบบูรณาการ
  ๑๐. ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
  ๑๑. พัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
  ๑๒. ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่คณะผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
  ๑๓. พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
  ๑๔. จัดหาพัสดุซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (swot analysis)

#### **จุดแข็ง (steng =s)**

๔. บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชน
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น การระดมความรู้ ความคิด และความร่วมมือปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ

#### **จุดอ่อน (weak = w)**

๔. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและระบบราชการ
๕. คุณภาพการบริหารจัดการในบางกรณียังไม่ดีพอ
๖. ประชาชนบางกลุ่มยังไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่ได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการ
๗. งบประมาณที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง

#### **โอกาส (opportunity = o)**

๓. ประสิทธิภาพในการบริหารและการรับรู้ข่าวสารระหว่างผู้บริหารและได้รับผลประโยชน์มีความสะดวกมากขึ้น
๔. นโยบายปฏิรูประบบราชการมุ่งเน้นกรให้บริการที่ดีเป็นธรรมและรวดเร็วแก่ประชาชน

#### **อุปสรรค (threat = t)**

๓. ความขัดแย้งของผู้นำและประชาชนในท้องถิ่นและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์
๔. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น



ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓) ได้คำนึงถึงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) 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 บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ  
 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 ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ  
 ๔๐ ของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำในอนาคด้วย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเมียม อำเภอมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป(ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ว่างยุบเลิก
นายช่างโยธา(อส.) (ปรับปรุงจากตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง))	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
คณงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>-</b>	<b>+๒/-๒</b>	<b>-</b>	

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ต่อ)**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								ว่าง
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสิงห์ทองบ้านนาสะไมย์ ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาดหนองศาลา ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดีดอนจาน ครู(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๑๓	๑๓	๑๓				
	๑๓							
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	-	<b>+๒/-๒</b>	-	

### ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๙,๐๙๐	๕๘๙,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๐,๔๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๗,๕๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (พง.)	๑	๒๒,๗๖๐	๒๗๓,๑๒๐	๑๙๘,๙๖๐	๒,๒๘๐	๙,๑๒๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
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 ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	๑	๑๐,๕๗๐	๑๒๖,๘๔๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๖	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๓	นายช่างโยธา(อาวุโส)	๑	-	๔๓๒,๖๐๐	-	๑๔,๙๔๐	๑๔,๙๔๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	๑	๑๒,๙๕๐	๑๕๕,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐

๔) สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๒	คณงานประจำรถขยะ (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 ๔ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา  
ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๗,๕๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)	๕	๓,๒๓๐	๑๙๓,๘๐๐	๓๐,๖๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๐๐๐
๓	ครู	๕	งบประมาณอุดหนุนเฉพาะกิจ				

๖) ส่วนสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒(ตามข้อบัญญัติ)	ปี ๒๕๖๓(ประมาณการ)
	๓๕,๒๒๗,๕๐๐ บาท	๓๖,๙๘๘,๘๗๕ บาท	๓๘,๘๓๘,๓๑๙ บาท

**หมายเหตุ** งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๓๓,๕๕๐,๐๐๐.-บาท การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

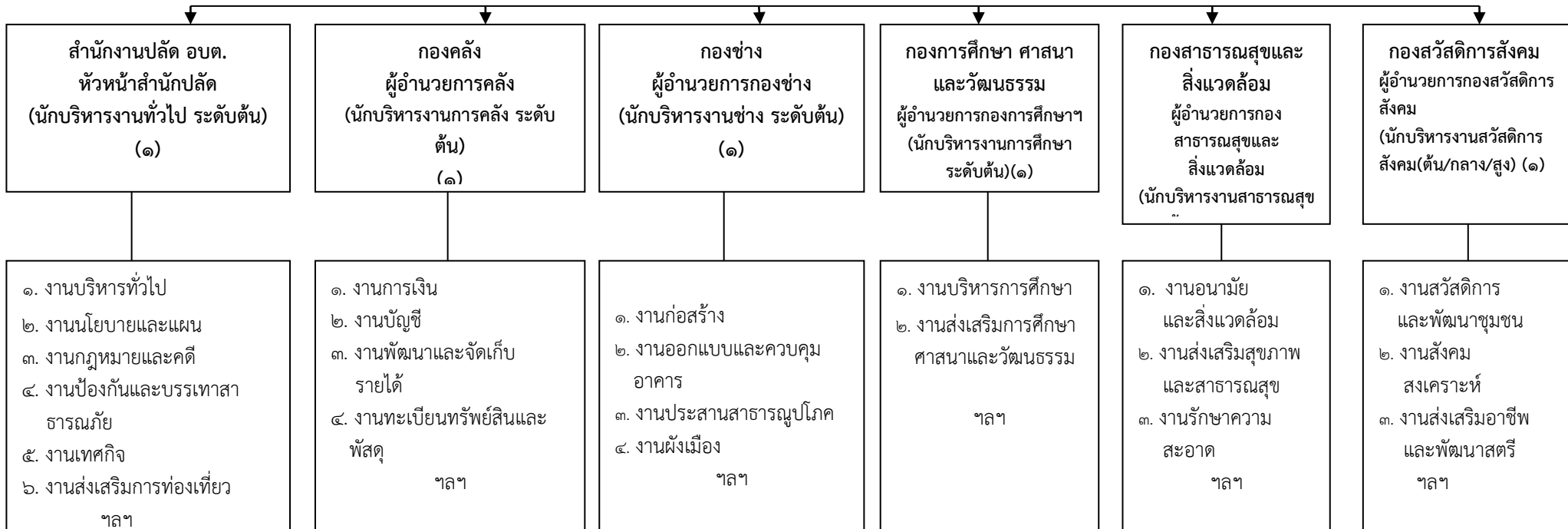
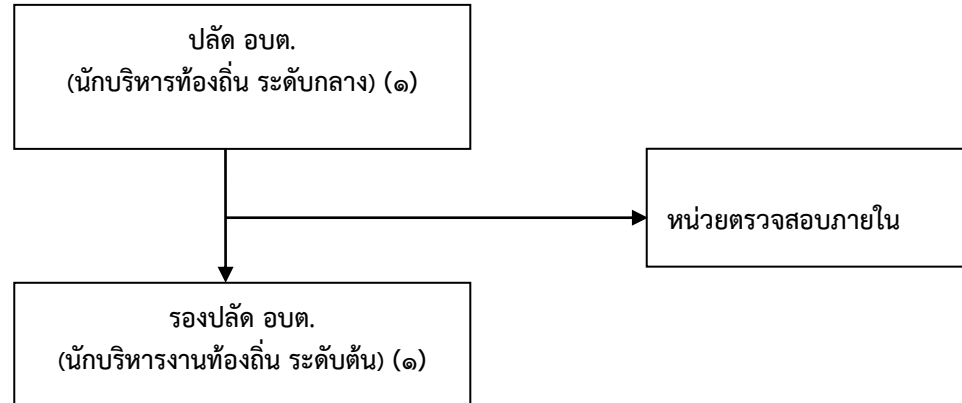
คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.)นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้ **อยู่ที่ Excel**

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	๖	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
๒.	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๓-๕/๖ว	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
๓.	บุคลากร ๓ - ๕ / ๖ ว	๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๔๒,๗๐๐	-	-	๒๔๒,๗๐๐	
๔.	นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖ว	๒-๔/๕	๒	-	-	๑	๒	๒	+๑	+๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๙๘,๙๖๐	๔๐๕,๐๐๐	๔๑๙,๑๖๐	
๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒ - ๔/๕	๑-๓/๔	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๕,๗๘๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๑,๔๒๐	๑๗๗,๐๖๐	
๖.	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๑-๓/๔		๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๐๘๐	๒๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ฯลฯ		๑	๑	๑๑๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๙,๒๔๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๙,๐๘๐	
(๔)	รวม		๘	๔	๖๙๐,๗๒๐	๖	๗	๘	+๒	+๑	+๑	๓๙๒,๔๖๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๙๑,๕๔๐	๑,๐๘๓,๑๔๐	๑,๔๒๓,๑๔๐	๑,๖๑๔,๖๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

อยู่ที่ Excel

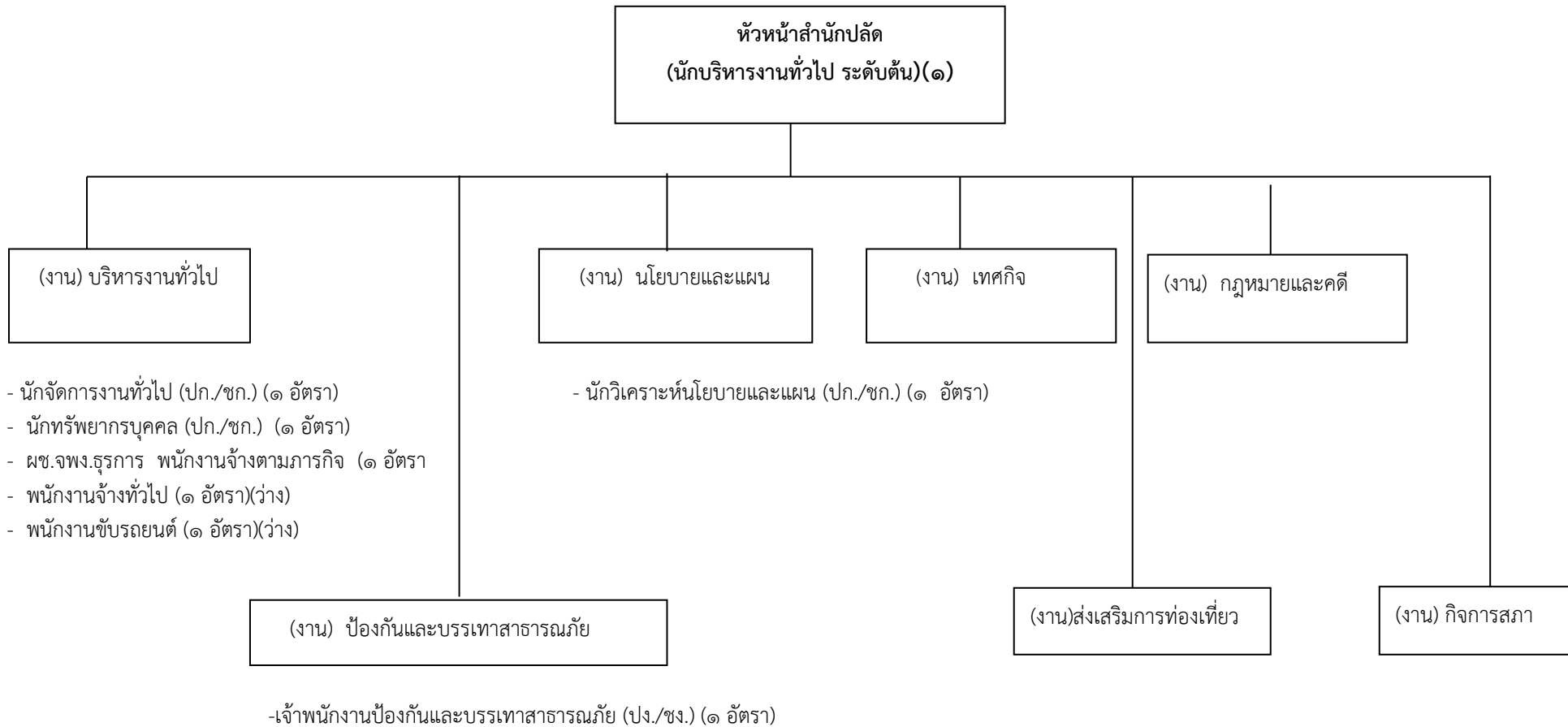
## 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

### โครงสร้างส่วนราชการของ อบต



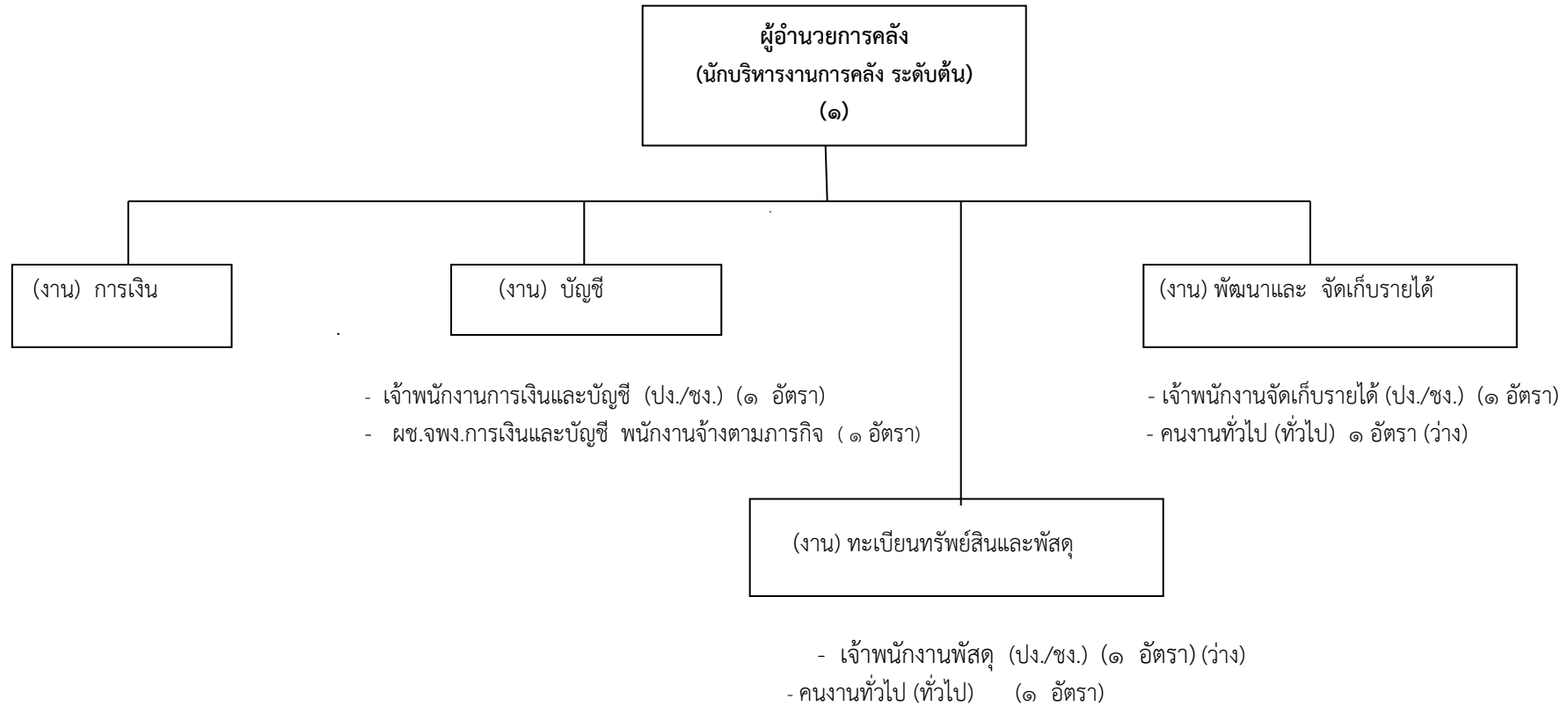


### โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



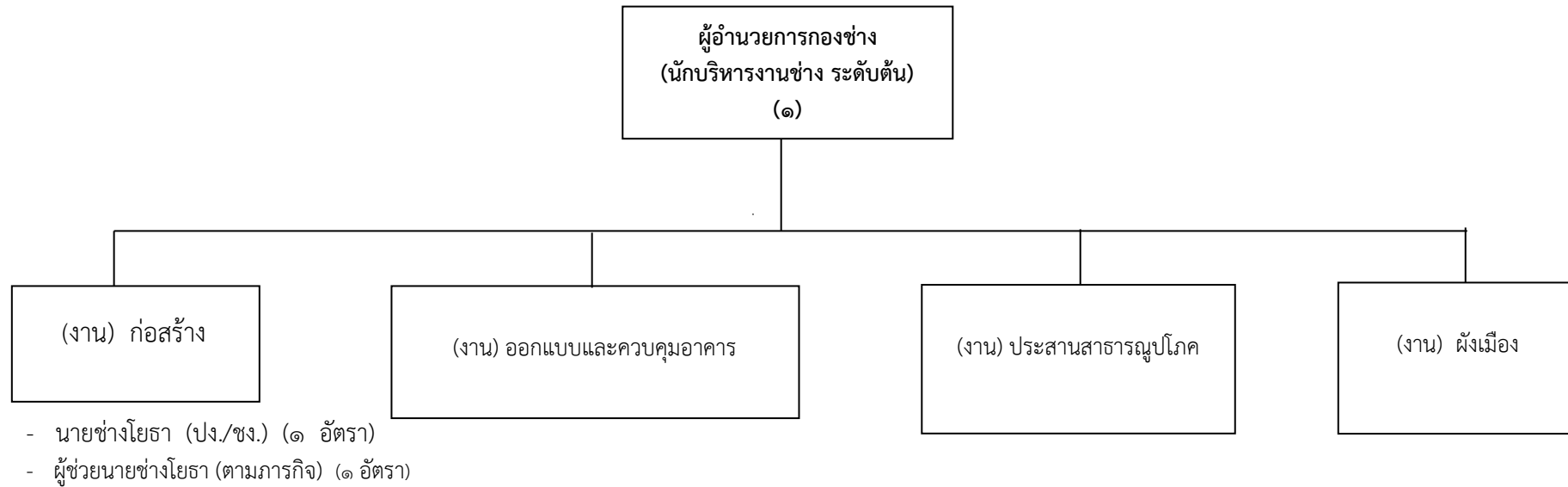
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๗

## โครงสร้างองค์กร



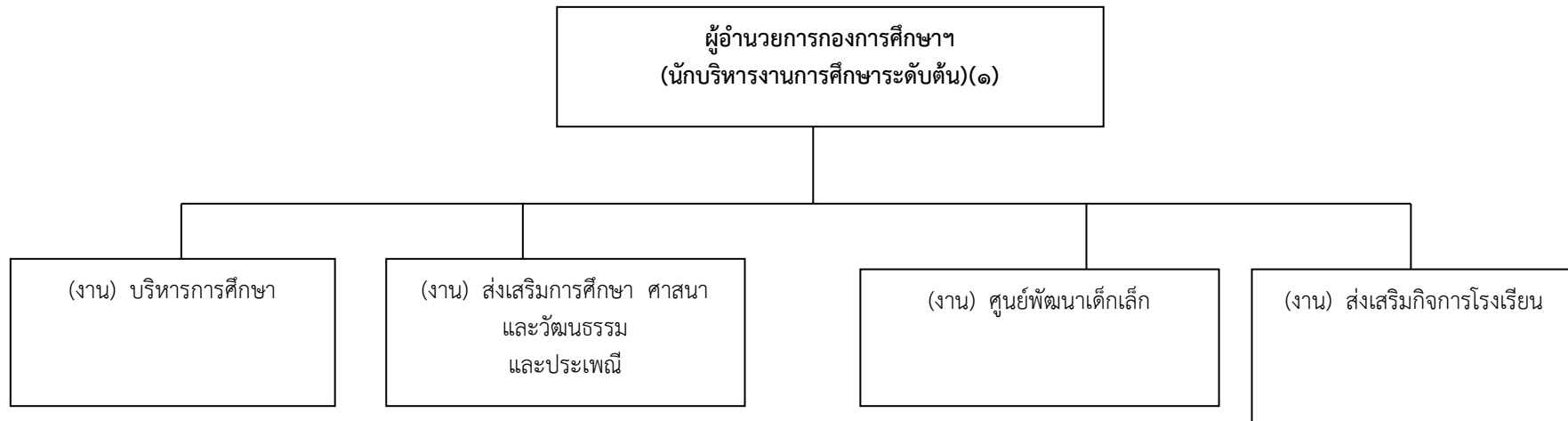
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๕

## โครงสร้างกองช่าง



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

### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

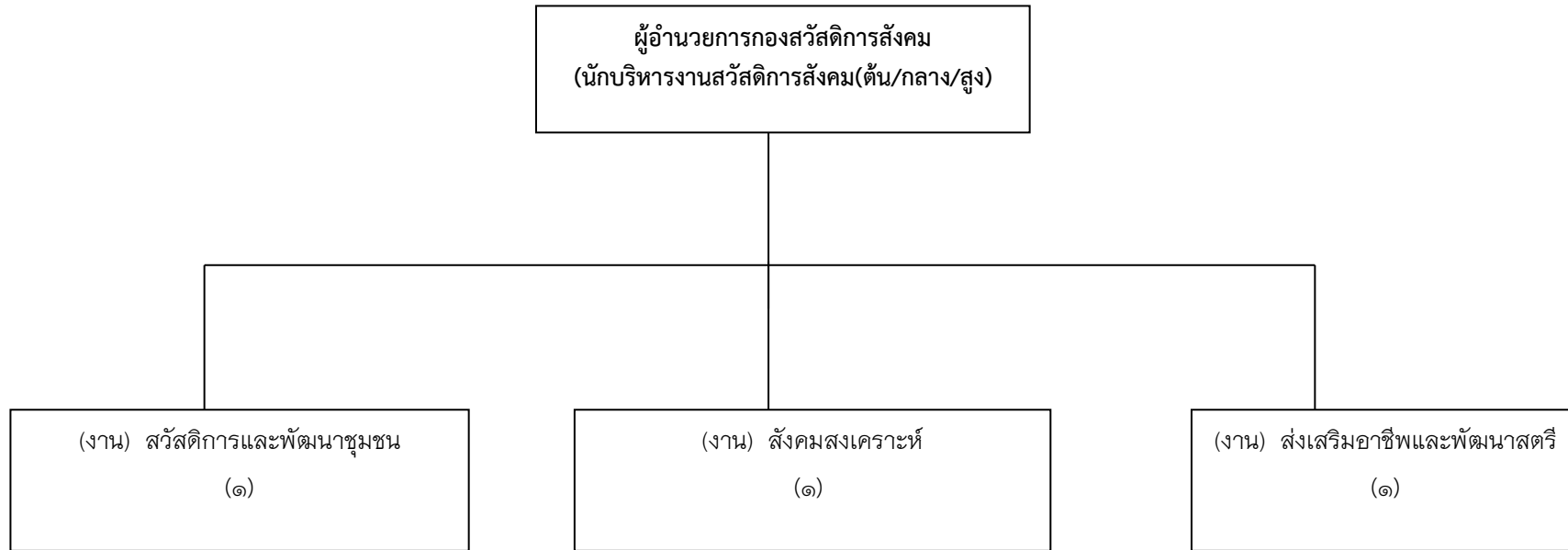


- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑ อัตรา)ว่าง
- ครู คศ.๑ (๕ อัตรา) (งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ) (๕ อัตรา) (งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๑	ครูผู้ดูแล เด็ก (ครูผู้ช่วย)	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	-	๕	-	๑๐



## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

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

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อปตนาสะไมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ (เงินเดือน ๑ร.ค.๖๐)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	(๔๙,๐๙๐)	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	(๓๐,๔๘๐)	
	<b>สํานักปลัด อบต.</b>																		
๓	หัวหน้าสํานักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	(๒๗,๕๑๐)	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๖,๒๔๐	๓๑๘,๖๐๐	(๒๓,๙๐๐)	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)		๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	(๑๒,๙๖๐)	
๙	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่าง)	
	<b>กองคลัง</b>																		
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๓๒,๐๖๐)	
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)	
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	(๑๘,๘๐๐)	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)		๑	๑	๑๒๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	(๑๐,๕๗๐)	
๑๖	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑	๐	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดใหม่)	
	<b>กองช่าง</b>																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๓๒,๐๖๐)	
๑๙	นายช่างโยธา (ยุบเมื่อว่าง)	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)	
๒๐	นายช่างโยธา(ปรับปรุงนายช่างโยธา(ปง./ขง)	อาวุโส	๑	๐	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	-	-	-	-	-	ขยายระดับอาวุโส	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ตามภารกิจ)		๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๑,๖๘๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๕,๙๖๐	(๑๒,๙๕๐)	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																		
๒๒	นักวิชาการสุขาภิบาล (ว่าง)	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่าง)	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๓	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ยุบเลิก ๑	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	+๒/-๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

๒๔ ๒๐ ๕,๒๙๓,๐๒๐ ๒๓ ๒๔ ๒๔ +๒/-๑ ๒๘๑,๔๐๐ ๑๗๘,๕๖๐ ๑๘๓,๓๖๐ ๕,๔๖๖,๔๒๐ ๕,๘๖๐,๙๘๐ ๖,๐๔๔,๓๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ (เงินเดือน ๑๓๓.๖๐)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสิงห์ทอง</b>																		
๒๖	ครู	คศ.๑	๒	๒	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)		๒	๒	๗๗,๕๒๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๘๙,๗๖๐	๑๐๒,๔๘๐	๑๑๕,๖๘๐	(๓,๒๓๐)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาดหนองศาลา</b>																		
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)		๑	๑	๓๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๘๘๐	๕๑,๒๔๐	๕๗,๘๔๐	(๓,๒๓๐)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดีน้อย</b>																		
๓๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)		๑	๑	๓๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๘๘๐	๕๑,๒๔๐	๕๗,๘๔๐	(๓,๒๓๐)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน</b>																		
๓๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ)		๑	๑	๓๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๔,๘๘๐	๕๑,๒๔๐	๕๗,๘๔๐	(๓,๒๓๐)
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																		
<b>นักพัฒนาชุมชน</b>																		
๓๔	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
<b>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ)</b>																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ)		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)
<b>รวม (๔)</b>			๓๗	๓๒	๖,๓๑๕,๕๔๐	๓๖	๓๗	๓๗	-	+๒/-๑	-	๓๓๙,๑๘๐	๒๓๘,๑๔๐	๒๔๔,๖๒๐	๖,๕๔๖,๗๒๐	๗,๐๐๐,๘๖๐	๗,๒๔๕,๔๘๐	
<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% (๕)</b>															๑,๓๐๙,๓๔๔	๑,๔๐๐,๑๗๒	๑,๔๔๙,๐๙๖	
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๖)</b>															๗,๘๕๖,๐๖๔	๘,๔๐๑,๐๓๒	๘,๖๙๔,๕๗๖	
<b>คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี (๗)</b>															๒๒,๓๐	๒๒,๗๑	๒๒,๓๙	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ๓๓,๕๕๐,๐๐๐      งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้น ๕%      ๓๖,๙๘๘,๘๗๕  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้น ๕%      ๑,๖๗๗,๕๐๐      ๑,๘๔๙,๔๔๔  
 = ๓๕,๒๒๗,๕๐๐      ๓๘,๘๓๘,๓๑๙



$$\begin{aligned} \text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้น ๕\%} & \quad ๓๕,๒๒๗,๕๐๐ \\ & \quad ๑,๗๖๑,๓๗๕ \\ = & \quad ๓๖,๙๘๘,๘๗๕ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้น ๕\%} & \quad ๓๖,๙๘๘,๘๗๕ \\ & \quad ๑,๘๔๙,๔๔๔ \\ = & \quad ๓๘,๘๓๘,๓๑๙ \end{aligned}$$

**หมายเหตุ**

จพง.การเงินและบัญชี (ปง.) บรรจุ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เงินเดือน ๑๑,๕๑๐.-บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่องที่ ๑ เงินเดือน} & = (๑๑,๕๑๐ \times ๖) + (๑๑,๕๑๐ \times ๖) \\ & = ๖๙,๐๖๐ + ๖๙,๐๖๐ \\ & = \mathbf{๑๓๘,๑๒๐} \end{aligned}$$

$$\text{พ.ศ. ๒๕๖๑} = ๕,๔๐๐ \quad (๑๑,๙๖๐ - ๑๑,๕๑๐) = ๔๕๐ * ๑๒$$

$$\text{พ.ศ. ๒๕๖๒} = ๖,๑๒๐ \quad (๑๒,๔๗๐ - ๑๑,๖๙๐) = ๕๑๐ * ๑๒$$

$$\text{พ.ศ. ๒๕๖๓} = ๖,๐๐๐ \quad (๑๒,๙๗๐ - ๑๒,๔๗๐) = ๕๐๐ * ๑๒$$

ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ว่าง ๑ ก.พ. ๒๕๖๑

$$\text{ช่องที่ ๑ เงินเดือน} = ๓๙๓,๖๐๐ \quad (๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐ / ๒ * ๑๒)$$

$$\text{เงินประจำตำแหน่ง} = ๔๒,๐๐๐ \quad (๓,๕๐๐ * ๑๒)$$

$$\text{ช่องที่ ๑ เงินเดือน} = \mathbf{๔๓๕,๖๐๐} \quad (๓๙๓,๖๐๐ + ๔๒,๐๐๐)$$

$$\begin{aligned} \text{พ.ศ. ๒๕๖๑, ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓} & = \mathbf{๑๓,๖๒๐} \quad (๑๖,๒๗๐ - ๑๕,๔๓๐) + (๕๐,๑๗๐ - ๔๘,๗๔๐) / ๒ * ๑๒ \\ & \quad (๘๔๐ + ๑,๔๓๐) / ๒ * ๑๒ \\ & \quad (๒,๒๗๐) / ๒ * ๑๒ \end{aligned}$$

## ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		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	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘๙,๐๘๐
๒	นางปวรัตน์ จันทะโยธา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖๕,๗๖๐
๓	<b>สำนักงานปลัดอบต.</b>	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๓๐,๑๒๐
	นายศักดิ์ชัย โกยมรัมย์											
๔	นางสุจิตรา ศรีพนม	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)			
๕	นางสาวลำดวน ชูรัตน์	ร.ป.ม.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)			
๖	นายพัชรพงษ์ ศรีรอง	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)			
๗	พันจ่าเอกถนัด โนนสมบัติ	ปวส.(เครื่องกล)	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	๒๘๖,๘๐๐ (๒๓,๙๐๐x๑๒)			
๘	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)			
	นางสาวณิชาภา เจริญบุตร											
๙	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
	นางสาวฐิติพร มหาแสน											
๑๐	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ว่าง
๑๑	<b>กองคลัง</b>	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๘๔,๗๒๐
	นางผ่องศรี คลังทอง											

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	<b>กองคลัง</b>											
๑๒	นางสาวทิพวรรณ ทานะเวช	บช.บ (การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง ง/ต)			
๑๓	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง ง/ต)			ว่าง
๑๔	นางอัญญา เชื้อบัณฑิต	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๕	นางสาวกนกกาญจน์ วงษ์ศรีแก้ว	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒๖,๘๔๐ (๑๐,๕๗๐x๑๒)			
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๖	นางสาวศิริกัญญา จันทร์เรือง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดปี๒๕๖๑
	<b>กองช่าง</b>											
๑๘	นายมงคล ศรีวิเศษ	ป.ตรี เทคโนโลยี อุตสาหกรรม(ก่อสร้าง)	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๘๔,๗๒๐
๑๙	นายเวียงชัย ศรีวิเศษ	ปวส. (ก่อสร้าง)	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)			
๒๐	-ว่าง-	-	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๓๒,๖๐๐			ปรับปรุง นายช่าง(ปง./ชง)
๒๑	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นายศราวุฒิ พรหมวงศ์	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๕,๔๐๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)			
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>											
๒๒	ว่าง	นักวิชาการสุขาภิบาล	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง ง/ต)			ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๒๓	นายธนุสินธุ์ จุมพิตา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๔	นายบุญเติม อุปชัย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
๒๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ว่าง	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๒๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสิงทองบ้านนาสะเมย์ นางประภาศรี สุวรรณเพชร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๒๔๑	ครู		๓๕-๒-๐๒๔๑	ครู		๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	]		
๒๗	นางสมาลี โพธาราม	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๓๔๒	ครู		๓๕-๒-๒๖๔๒	ครู		๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)		ไม่นำไปคิดภาวะค่าใช้จ่าย	
๒๘	นางสาวสุวรรณา พรหมวงศ์ (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๓๘,๗๖๐ (๓,๒๓๐x๑๒)		ค่าตอบแทน (๑๒,๖๓๐ - ๙,๙๐๐) ผลต่างที่ ๒๖๓.๖๐ = ๓,๒๓๐	
๒๙	นางสาวสมถวิล ผิวแดง (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๓๘,๗๖๐ (๓,๒๓๐x๑๒)			
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชาดหนองศาลา นางยุพิน ไชยรักษ์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๒๔๒	ครู		๓๕-๒-๐๒๔๒	ครู		๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๗๐x๑๒)		ไม่นำไปคิดเป็นภาวะค่าใช้จ่าย	
๓๑	นางจันทานัน มูลสาร (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๓๘,๗๖๐ (๓,๒๓๐x๑๒)			
๓๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาติน้อย นางสาวปรางทอง ไชยรักษ์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๑๙๖	ครู		๓๕-๒-๐๑๙๖	ครู		๒๓๙,๐๔๐ (๑๙,๙๒๐x๑๒)		ไม่นำไปคิดเป็นภาวะค่าใช้จ่าย	
๓๓	นางรัชณี นามวิเศษ (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๓๘,๗๖๐ (๓,๒๓๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
๓๔	นางสาวพิไลวรรณ มูลสาร นางสาวพัฒนาเด็กเล็กบ้านผือฮินาลานาจาน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๓๒๙	ครู		๓๕-๒-๐๓๒๙	ครู		๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)			ไม่นำไปคิดเป็นการค่าใช้จ่าย
๓๕	นางสาวทองสุรีย์ พูลทวี (ตามภารกิจ)	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๓๘,๗๖๐ (๓,๒๓๐x๑๒)			
๓๖	<b>กองสวัสดิการสังคม</b> นางสาวระวีวรรณ ศรีเผือก	วท.บ (เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)			
๓๗	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นางสาวยุพดี เจริญบุตร	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)			

## 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

(ย้ายไปEXCEL ในข้อ ๙ และข้อ ๑๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	<b>สำนักงานปลัด</b> นางงามพิศ วงษ์สามารถ	ป.โท ศิลปะศาสตร มหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	๘	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๘๒,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๕๔๒,๔๐๐
๒	นางปรวรัตน์ จันทะโยธา	ป.โท รัฐศาสตร มหาบัณฑิต ม.รามคำแหง	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	บริหาร	๖	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๒๙๘,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๐,๒๐๐
๓	นางสาวสว่างจิตร์ ถินกระสัย	ศน.ม.(รัฐศาสตรการ ปกครอง)	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	บริหาร	๖	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๖๕,๒๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๗,๒๖๐
๔	นางสาวลำดวน ชูรัตน์	ป.โท (ร.บ.ม.)	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	ทั่วไป	๕	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญ การ	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕	นายพัชรพงษ์ ศรีรอง	ป.โท (ร.บ.ม.) สหวิทยาการเพื่อ พัฒนาท้องถิ่น	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	ทั่วไป	๕	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชำนาญ การ	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖	<u>สำนักงานปลัด</u> นางสุจิตรา ศรีพนม	ป.โท (ร.ม.) สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทั่วไป	๕	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๗	พันจ่าเอกถนัด โนนสมบัติ	ปวส.(เครื่องกล)	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๓-๕/๖ว	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๗๓,๑๒๐	-	-	๒๗๓,๑๒๐
๘	นางสาวณิชาภา เจริญบุตร (ตามภารกิจ)	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	๑๕๐,๙๖๐	-	-	๑๕๐,๙๖๐
๙	ว่าง (ทั่วไป)	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๑๐	ว่าง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่(ระบบแบ่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภ ท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๑	<b>กองคลัง</b> นางผ่องศรี คลังทอง	ป.โท สหวิทยาเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง คลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	บริหาร	๗	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง คลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐
๑๒	นางสาวภัทรสิริย์ โสธรวัตร	ปวส. บริหารธุรกิจ การตลาด วิทยาลัยเทคนิคยโสธร	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๕	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๒๑๑,๔๔๐	-	-	๒๑๑,๔๔๐
๑๓	นางอัญญา เชื้อบัณฑิต	ปวส. คอมพิวเตอร์ วิทยาลัยเทคนิค ยโสธร	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	๔	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๒๐๗,๒๔๐	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๑๔	ว่าง	-	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒-๔/๕	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	ว่าง
๑๕	นางสาวจันจิรา อบรม (ตามภารกิจ)	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ ช ่ว ย เจ้ า พนักงานจัดเก็บ รายได้	การ กิจ	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐
๑๖	นางสาวกนกกาญจน์ วงศ์ศรีแก้ว (ตามภารกิจ)	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ ช ่ว ย เจ้ า พนักงานการเงิน และบัญชี	การ กิจ	-	๑๒๑,๙๒๐	-	-	๑๒๑,๙๒๐
๑๗	ว่าง (ทั่วไป)	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๕๔,๐๐๐	-	-	ว่าง



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๘	<u>กองช่าง</u> นายมงคล ศรีวิเศษ	ป.ตรี เทคโนโลยี อุตสาหกรรม(ก่อสร้าง) ม.อุบลราชธานี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	๗	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๑๙	นายเวียงชัย ศรีวิเศษ	ปวส. ช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค ยโสธร	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๖	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๒๐	นายศราวดี พรหมวงค์ (ตามภารกิจ)	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	๑๕๐,๘๔๐	-	-	๑๕๐,๘๔๐
๒๑	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> นางกาญจน์ศณิศา ธนาโชคพิษฐ์	ป.ตรี ครุศาสตร์ บัณฑิต(การศึกษา ปฐมวัย) ม.ราชภัฏ มหาสารคาม	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หัวหน้าส่วน การศึกษาฯ (นักบริหาร การศึกษา)	บริหาร	๖	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ (นักบริหารงาน การศึกษา)	อท.	ต้น	๒๗๐,๖๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๒,๖๖๐
๒๒	นางประภาศรี สุวรรณเพชร	ป.ตรี ครุศาสตร์ บัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๒๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๕-๒-๐๒๔๑	ครู	-	คศ.๑	๒๓๔,๑๒๐ (๑๙,๕๑๐X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแห่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นางยุพิน ไชยรักษ์	ป.โท (ศษ.ม) (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๒๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๕-๒-๐๒๔๒	ครู	-	คศ.๑	๒๓๙,๐๔๐ (๑๙,๙๒๐X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
๒๔	นางสาวปรางทอง ไชยรักษ์	ป.โท (ศษ.ม) (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๑๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓๕-๒-๐๑๙๖	ครู	-	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐ (๑๘,๒๗๐X๑๒)	-	-	
๒๕	นางสาวพิไลวรรณ มูลสาร	ป.โท (ศษ.ม) (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๓๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๓๕-๒-๐๓๒๙	ครู	-	คศ.๑	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐X๑๒)	-	-	
๒๖	นางสุมาลี โภธาราม	ป.ตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๓๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๓๕-๒-๐๓๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐X๑๒)	-	-	
๒๗	นางรัชณี นามวิเศษ	ม.๖	-	ครูพี่เลี้ยง	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุนเงินเดือน ๙,๔๐๐+ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ รวม ๑๑,๔๐๐ อปต. สมทบ ๑,๘๘๕
๒๘	นางสาวสุวรรณา พรหมวงศ์	ม.๖	-	ครูพี่เลี้ยง	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	
๒๙	นางสาวสมถวิล ผิวแดง	ม.๖	-	ครูพี่เลี้ยง	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	
๓๐	นางสาวทองสุรีย์ พูลทวี	ม.๖	-	ครูพี่เลี้ยง	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	
๓๑	นางจันทานัน มูลสาร	ม.๖	-	ครูพี่เลี้ยง	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแห่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๒	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ว่าง	-	๐๖-๐๔๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาขาภิบาล	ทั่วไป	๓-๕/๖ว	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาขาภิบาล	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๐๙,๐๐๐	-	-	ว่าง
๓๓	นายธนุสินธุ์ จุมพิลา (ทั่วไป)	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายบุญเติม อุปชัย (ทั่วไป)	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	ว่าง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๕๔,๐๐๐	-	-	ว่าง
๓๖	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> นางระวีวรรณ ศรีเผือก	ป.ตรี เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (วท.บ.)	๐๘-๐๓๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๕	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๓๗	นางสาวยุพดี เจริญบุตร	ป.ตรี(ศศ.บ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้ บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามา ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ สูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติ ราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย