



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๐๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๑๐๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๑๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๒๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒๘

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๑๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นผู้นำนโยบาย แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจของแต่ละส่วนราชการ ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อมาวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานขององค์กร ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยจะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ มีการกำหนดโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้ง และการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตามเป้าหมายที่กำหนด มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น สามารถจัดทำบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร แผนพัฒนาอำเภอคำตากล้า แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

๓.๑.๑ กฎหมายจัดตั้ง แผนยุทธศาสตร์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัญหาในพื้นที่

➤ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
 - (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

	(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
	(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
	(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
	(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
	(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
	(๑๒) การท่องเที่ยว
	(๑๓) การผังเมือง
	มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด
	➤ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
	มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้
	(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
	(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
	(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
	(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
	(๕) การสาธารณูปการ
	(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
	(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
	(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
	(๙) การจัดการศึกษา
	(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
	(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
	(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
	(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
	(๑๔) การส่งเสริมกีฬา
	(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
	(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
	(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
	(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

➤ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าหมาย : “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

➤ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วัตถุประสงค์ :

- (๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่ง ที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

(๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

(๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

(๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

(๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

(๗) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมาย :

- (๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
- (๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
- (๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
- (๔) พუნทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ
- (๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย
- (๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันทสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

- (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความ มั่งคั่ง และยั่งยืน
- (๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- (๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (๘) ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- (๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- (๑๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

➤ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)

- (๑) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๒) การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศและความสงบสุข

ของประเทศ

- (๓) การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- (๔) การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
- (๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
- (๖) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
- (๗) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
- (๘) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
- (๙) การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
- (๑๐) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโต

อย่างยั่งยืน

- (๑๑) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- (๑๒) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการ

ยุติธรรม

➤ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)

- (๑) การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๓) มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- (๔) การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม
- (๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
- (๖) การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต
- (๗) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑
- (๘) การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่าย

ราชการประจำ

- (๙) การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้
- (๑๐) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- (๑๑) การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
- (๑๒) การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชนและการ

ดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

➤ แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว ”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑ บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๒ ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนในจังหวัด
สกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ ๓ กำกับตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนครตามหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยม (Value)

“ อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร ”

อยู่สกล หมายถึง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสกลนคร ทั้งโดย
การเกิดและที่อยู่อาศัยอันมีความหลากหลายเชื้อสายเผ่าพันธุ์ มีวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อศรัทธาในศาสนา
พุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม รวมทั้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่จากภูมิลำเนาอื่นๆ ที่เข้ามาปฏิบัติงานและ
หรือมาประกอบสัมมาอาชีพอยู่ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

รักสกล หมายถึง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และประชาชนทั้งโดยการเกิดและที่อยู่อาศัย ที่ปฏิบัติงาน
ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ต่างมีหัวใจและจิตวิญญาณของความรักความผูกพันกับจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นเมืองที่
น่าอยู่ ด้วยภูมิอากาศ ธรรมชาติ รักศรัทธา คุณธรรมทางศาสนา มีจิตสำนึกหวงแหนความเป็นสกลนคร

ทำเพื่อสกลนคร หมายถึง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และประชาชนทั้งโดยการเกิดและที่อยู่อาศัยที่
ปฏิบัติงานในจังหวัดสกลนคร ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดสกลนคร ไปปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นๆ มีความ
รักสกลนคร การปฏิบัติหน้าที่การงาน การประกอบสัมมาอาชีพ เป็นการทำงานด้วยหัวใจเพื่อจังหวัดสกลนคร
จึงต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ยึดมั่น ถือมั่นในความถูกต้อง
ดีงาม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าประสงค์รวม (Goal)

“ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม และรายได้ของประชาชน ”

ตัวชี้วัด

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม จังหวัดสกลนคร (GPP) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา
- ๒) รายได้ต่อหัวต่อปีของประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา
- ๓) จำนวนฟาร์มที่ผ่านมาตรฐาน GAP เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๑,๐๐๐ แปลง/ฟาร์ม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ข้อบังคับยุทธศาสตร์
๑	การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒	การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
๔	การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
๕	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

วัตถุประสงค์ (objective)

- และยั่งยืน
- (๑) พัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานโดยนวัตกรรมสู่ความมั่นคง
 - (๒) เพื่อพัฒนาจังหวัดสกลนครเป็นมหานครแห่งพหุกิจเวช
 - (๓) เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดให้มีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
 - (๔) เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยว ๓ ธรรม (ธรรมะ ธรรมชาติ และวัฒนธรรม) ของจังหวัดสกลนครเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย
 - (๕) เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - (๖) เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
 - (๗) เพื่อให้การบริหารงานของจังหวัดสกลนครเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ให้ได้รับความพึงพอใจในการรับบริการของจังหวัด

➤ แผนพัฒนาอำเภอคำตากล้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์อำเภอคำตากล้า (Vistion)

“เป็นอำเภอปลอดภัย ก้าวไกลอย่างพอเพียง”

พันธกิจ

- ๑) บริหารพัฒนาอำเภอสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมแรงร่วมใจ พัฒนางานทุกด้านอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด
- ๓) กำกับ ตรวจสอบ ดูแล และการควบคุมการบริหารราชการอำเภอตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์รวม

- ๑) เกษตรกรมีรายได้หาเลี้ยงชีพ สามารถพึ่งพาตัวเองได้ จากการเลี้ยงสัตว์และปลูกพืชเศรษฐกิจ
- ๒) มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน พัฒนาส่งเสริมอาชีพ พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๓) มีเส้นทางคมนาคมเพื่อรองรับการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวและใช้ในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงและยั่งยืน
- ๕) ประชาชนเกิดความพึงพอใจและศรัทธาในคุณภาพการบริการของหน่วยงานภาครัฐ

OTOP

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การพัฒนาการค้าและการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลยั่งยืน
๕. การบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

➤ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เน้นงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต คิดรักสิ่งแวดล้อม”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปโภคและบริโภคอย่างทั่วถึง

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓. ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

๔. การค้า การลงทุนและเกษตรกรรมได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน

๖. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง

๗. ประชาชนรู้จักสามัคคี และประเทศชาติมั่นคง

ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐานและงานจ้างก่อสร้าง วัดจากการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุหรือผู้ตรวจรับพัสดุ ตรวจรับตามแบบแปลนโดยจะต้องไม่มีปัญหาและข้อท้วงติงใดๆ

๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. การพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ดำเนินการโครงการการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน	ดำเนินการโครงการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	ดำเนินการโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน	ดำเนินการโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
๕. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	ดำเนินการโครงการด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

กลยุทธ์ (แนวทางการพัฒนา)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาเกษตรกรและกลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา วัฒนธรรมและการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่ง

ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเมืองและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ความรู้รักสามัคคีและความมั่นคงของชาติ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. มีการบริหารยุทธศาสตร์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อำเภอ จังหวัดและระดับประเทศ

๔. ดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ความสอดคล้องสิ่งที่ทำกับสิ่งที่ต้องการ

๖. แก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน

๗. ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่จะต้องดำเนินการกำหนดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดซึ่งแผนพัฒนาจังหวัดก็ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และแผนชาติ ๒๐ ปี

➤ นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

นายจันทร์ พรหมสุริย์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ตามมาตรา ๕๘/๕ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ สมัยวิสามัญสมัยแรก ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยจะปฏิบัติหน้าที่ตามเจตนารมณ์ของประชาชน โดยยึดหลัก ๕ ประการ ดังนี้

๑. ความซื่อสัตย์ สุจริต
๒. ความโปร่งใส
๓. ความเป็นธรรม
๔. ความประหยัด
๕. ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานไว้ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. นโยบายการพัฒนากระบวนบริหารอุปโภค

เป้าหมายของการพัฒนาคือการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน การลงทุน ประกอบธุรกิจด้านอุตสาหกรรม การพาณิชย์ และการท่องเที่ยว การเกษตร โดยการดำเนินการปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม ถนนสายหลักให้ได้มาตรฐานและปรับปรุงถนนสายรองและซอยต่างๆ ให้สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ และใช้การได้สะดวก ก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปา รางระบายน้ำ ให้ควบคู่ไปกับการปรับปรุงถนนสายหลัก ถนนสายรองและถนนภายในหมู่บ้านในเขตตำบลนาแต่ และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกชุมชนเพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และผู้ใช้เส้นทางสัญจรไปมา ปรับปรุงสาธารณูปโภคที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. นโยบายเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง

เป้าหมายของการพัฒนาคือ ให้ประชาชนมีการรวมตัวกัน เพื่อเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเทคโนโลยี วิชาการต่างๆ เพื่อปรับปรุงและแปรรูปผลผลิต รวมทั้งการเพิ่มมูลค่าสินค้าซึ่งก่อให้เกิดการผลิต การบริการ การหมุนเวียนของเงิน และสร้างงาน ตามแนวทาง”เศรษฐกิจพอเพียง” โดยสามารถพึ่งตนเองและดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมั่งคั่งถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการเสริมสร้างขบวนการชุมชนเข้มแข็งสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์และทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ บริการต่างๆ เสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มอาชีพและสนับสนุนการจำหน่ายสินค้า

๓. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีคุณภาพที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสืบทอดวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีศาสนาเป็นเครื่องชี้นำชุมชนและสังคม ตลอดจนจัดการระบบการศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนาและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นสามารถดูแลตัวเองในขั้นพื้นฐานและได้รับการบริการด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน คนในสังคมจะต้องมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลจะพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ ที่ดีขึ้นมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ บริการความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาส ออกกำลังกายโดยการเล่นกีฬาเพื่อเสริมสร้างสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

อาจจะขยายและปรับปรุงการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอแก่ความต้องการ มีสติปัญญาและทัศนคติที่ดีงามและมีคุณธรรม พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้อยู่สืบไป รักษาความสงบเรียบร้อยส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนป้องกันปัญหาอาชญากรรมและระงับการเกิดอัคคีภัยและภัยธรรมชาติต่างๆ

๔. นโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายของการพัฒนาคือจัดการให้เป็นเมืองน่าอยู่ปราศจากมลพิษมีลำคลองใสสะอาด ชุมชนสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนองค์กรเอกชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อม ให้สวยงาม น่าอยู่อาศัยมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย รักษาความสะอาด ของถนนหรือทางเดินและจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียตามหลักสุขาภิบาลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๕. นโยบายด้านการบริหารจัดการและบริการประชาชน

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างต่อเนื่องทุกชั้นตอนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีศักยภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจะบริหารจัดการบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการแก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น จัดหาซื้อเครื่องมืออุปกรณ์และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

➤ สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาในพื้นที่ : คลองระบายและถนน ยังไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ทั่วถึง โดยมีสภาพชำรุด คลองเน่าเหม็น ไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในช่วงฤดูฝน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและพาหะนำโรค ถนนและทางเท้าในบางช่วงขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ความต้องการของประชาชน : ให้ดำเนินการก่อสร้าง คลองระบายน้ำ ถนน และทางเท้าให้ทั่วถึง ปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ขุดลอกคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ไม่ให้ก่อกองถาวร และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายหรือพาหะนำโรค

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาในพื้นที่ : ประชาชนมีรายได้น้อย อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ การว่างงาน ขาดอาชีพที่มั่นคง ขาดแหล่งเงินทุนในระบบเพื่อการประกอบอาชีพ ขาดตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน และขาดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน : การอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการผลิตสินค้าท้องถิ่นให้ได้คุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาด จัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสในการสร้างงานและรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนลดรายจ่าย เพิ่มการออม และดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๓) ด้านสังคม

สภาพปัญหาในพื้นที่ :

• ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด อบายมุข และขาดคุณธรรม จริยธรรม โดยปัจจุบันผู้ปกครองมีเวลาในการเอาใจใส่บุตรหลานน้อยลง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของลักษณะสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนซึ่งเป็นตัวนำพากระแสวัตถุนิยมเข้าสู่ชุมชน ทำให้เยาวชนซึ่งขาดวุฒิภาวะในการ วิเคราะห์และคัดกรองในการบริโภคสื่อเกิดค่านิยมและพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหายาเสพติดและอาชญากรรมอื่น ๆ

• ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรียังประสบปัญหาการขาดหลักประกันอันมั่นคง ขาดการพึ่งพาตนเองได้ มีความรู้สึกที่ไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า ตลอดจนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาค และบทบาทสตรีในสังคมให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มคนดังกล่าว ให้มีหลักประกันอันมั่นคงทั่วถึง สามารถพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้เข้าถึงสิทธิอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ความต้องการของประชาชน :

• การเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความอบอุ่น ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุตรหลานในการบริโภคสื่อที่เหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติและประพฤติตนของเยาวชนบนพื้นฐานของศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เปิดพื้นที่สาธารณะให้สามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

• การพัฒนาข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรีเข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการออมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง และพึ่งพาตนเองได้ส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของสตรีทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

(๔) ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหาในพื้นที่ :

• บุคลากรยังขาดความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล

• ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

• ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

• การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในปัจจุบันเริ่มต้นตัวเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการ ตลอดจนความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

ความต้องการของประชาชน :

• ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล

• บริหารและวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น

- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และ
เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

- การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยสร้างองค์ความรู้และ
เผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบและเห็นความสำคัญของการบทบาทเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน
โดยสร้างโอกาสและเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของ
ประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก สามัคคี และมีส่วนร่วมเพื่อกำหนด
แนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน

(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหาในพื้นที่ : ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ อันเนื่องจากการขาดจิตสำนึกรับผิดชอบของประชาชนต่อสิ่งแวดล้อม
ตลอดจนขาดการบริหารจัดการ และมาตรการในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มี
ประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดมลภาวะและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตของประชาชน และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ

ความต้องการของประชาชน : การรณรงค์ ปลุกจิตสำนึก ให้ความรู้ และ
ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่าง
ยั่งยืนการอนุรักษ์ พื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต
ที่ดีของประชาชน

(๖) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหาในพื้นที่ : ปัญหาการบริโภคและการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น
มีการบริโภคไขมันที่ไม่จำเป็นต่อร่างกาย การบริโภคน้ำตาลเกินมาตรฐาน มีการบริโภคผักผลไม้ไม่เพียงพอ รวมทั้ง
การบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แนวโน้มของการเจ็บป่วยของประชาชนด้วยโรคที่
ป้องกันได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งโรคดังกล่าวต้อง
ประชาชนสามารถดูแลป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ประชาชนยังมีภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคระบาดซ้ำที่
มักเกิดขึ้นแตกต่างกันตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออกในฤดูฝน โรคไข้หวัด และโรคทางเดินหายใจในฤดูหนาว
โรคท้องร่วงในฤดูร้อน เป็นต้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังขาดความรู้ ทักษะและความ
ตระหนักในการเสียสละ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การ
พัฒนาด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน

ความต้องการของประชาชน : การสร้างเสริมสุขภาพในการป้องกันโรคและ
การรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยรณรงค์ให้รับการตรวจคัดกรองสุขภาพ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน
เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนในการสร้างสุขภาพที่ดี ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์
ให้ความรู้ เฝ้าระวัง และป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำตลอดจนควบคุมดูแลในการผลิตและจำหน่าย
อาหาร พืชผักให้มีความปลอดภัยจากสารที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและเฝ้าระวังรักษาสุขภาพแวดล้อมให้
เหมาะสมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพอบรมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้าน (อสม.) ให้สามารถเสริมสร้างสุขภาพ แก่ตนเองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ประชาชน
ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

(๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหาในพื้นที่ :

- ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนยังขาดโอกาส และขาดทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้นอกระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและก้าวทันประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยปัจจุบัน ประชาชนและเยาวชนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติ และมีความเป็นวัตถุนิยม ลดความสำคัญกับศิลปกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นลดลง ขาดความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดการสูญหายของวัฒนธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน :

- ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมตามวัยอย่างเหมาะสม และพร้อมสำหรับการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และบูรณาการการเรียนการสอนเรื่องศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กใฝ่รู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับเยาวชนและประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เห็นความสำคัญและสนใจการเรียนรู้ เพิ่มการใช้พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

- การสนับสนุนให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถาน และศาสนสถานในท้องถิ่น โดยยึดความเป็นอัตลักษณ์ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๓.๑.๒ ความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง) แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร แผนพัฒนาอำเภอคำตากล้า แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา								
พรบ. สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พรบ. กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	แผนพัฒนาจังหวัด สกลนคร	แผนพัฒนาอำเภอ คำตากล้า	แผนพัฒนาท้องถิ่น	นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น	สภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแต่
- มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก - มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณสุขูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณสุขูปโภค (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์ - ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	- ด้านที่ ๖ การพัฒนาพื้นที่ เศรษฐกิจและการ กระจายความเจริญสู่ ภูมิภาค - ด้านที่ ๗ การพัฒนาสร้างความ เข้มแข็งจากฐานราก	เรื่องที่ ๗ การเตรียมคนไทยสู่ ศตวรรษที่ ๒๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การ ลงทุน และการ ท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การ ลงทุน และการ ท่องเที่ยว	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตร และอุตสาหกรรม การเกษตรตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การ บริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาล -กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาและ ปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐาน	๑. นโยบายการพัฒนา สาธารณสุข	๑. สภาพปัญหาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน

แผนภาพแสดงความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ กับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา (ด้านโครงสร้างพื้นฐาน)

พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

มาตรา ๖๘ (๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (๒) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณูปการ (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)

ด้านที่ ๖ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

ด้านที่ ๗ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก

นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)

เรื่องที่ ๗ การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑

แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

แผนพัฒนาอำเภอกำแพงแสน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

แผนพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล-กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

นโยบายระยะปฏิบัติการท้องถิ่น

๑. นโยบายการพัฒนาสาธารณูปโภค

สภาพปัญหาในพื้นที่

๑. สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา								
พรบ. สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พรบ. กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	แผนพัฒนาจังหวัด สกลนคร	แผนพัฒนาอำเภอ คำตากล้า	แผนพัฒนาท้องถิ่น	นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น	สภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแต่
- มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	- มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	- ด้านที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย - ด้านที่ ๖ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค	เรื่องที่ ๓ มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว	๒. นโยบายเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง	๒. สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

แผนภาพแสดงความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ กับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา (ด้านเศรษฐกิจ)

กรอบสภาพแวดล้อมและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๖๓

มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว

ภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ในท้องถิ่นระดับ อบต. พ.ศ. ๒๕๖๓

มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๓๒ ด้าน)

ด้านที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

ด้านที่ ๖ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

นโยบายรัฐบาล (นโยบายรอง ๓๒ เรื่อง)

เรื่องที่ ๓ มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก

นโยบายระดับจังหวัดขอนแก่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

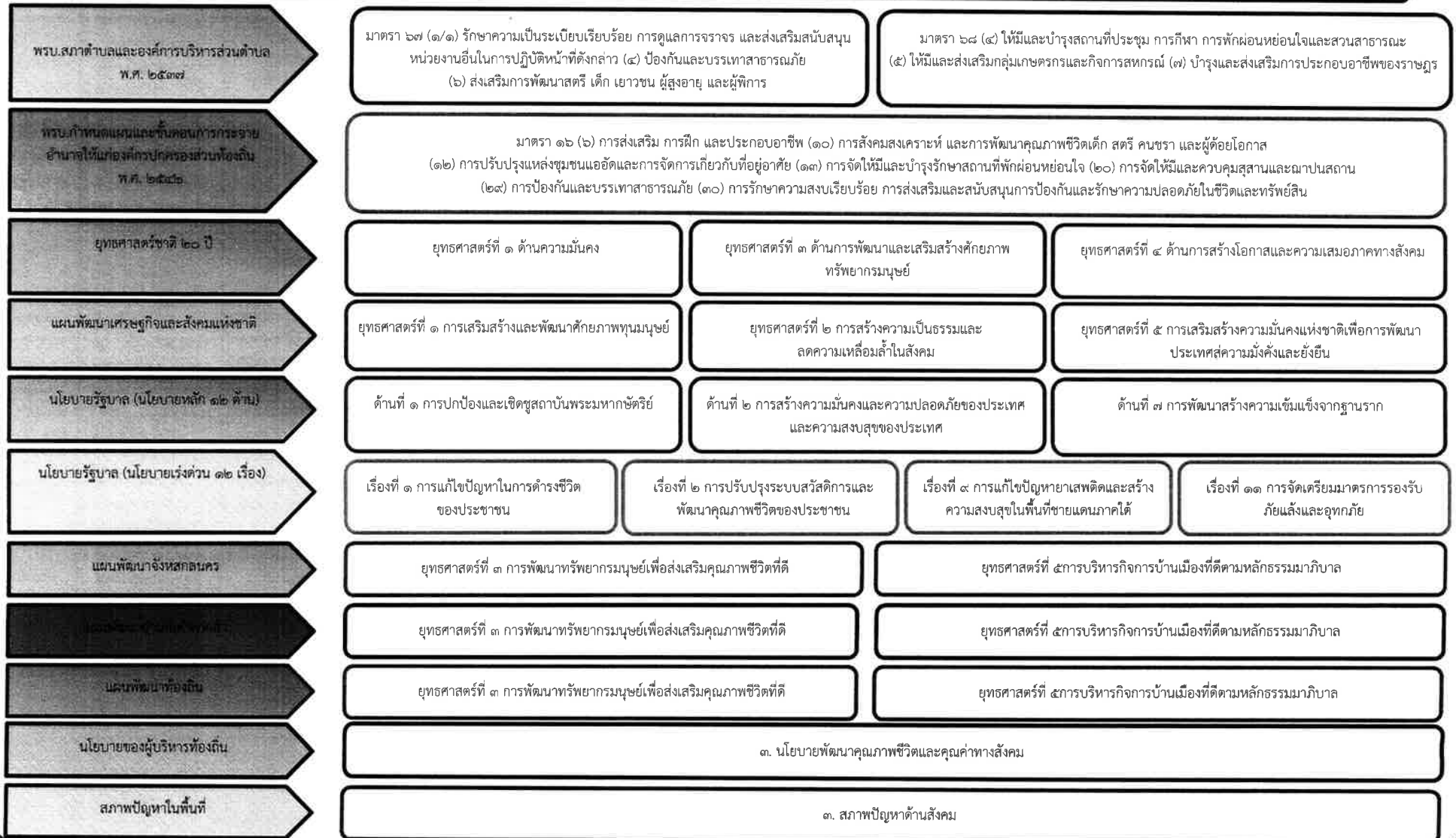
๒. . นโยบายเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง

๒. สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ด้านสังคม

ภารกิจ อำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา								
พรบ. สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พรบ. กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	แผนพัฒนาจังหวัด สกลนคร	แผนพัฒนาอำเภอ คำตากล้า	แผนพัฒนาท้องถิ่น	นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น	สภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแต่
- มาตรา ๖๗ (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และ ประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (๒๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน	- ด้านที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ - ด้านที่ ๒ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ - ด้านที่ ๗ การพัฒนาสร้างเสริมเข้มแข็งจากฐานราก	- เรื่องที่ ๑ การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน - เรื่องที่ ๒ การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - เรื่องที่ ๔ การแก้ไขปัญหาหาศพตติและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ - เรื่องที่ ๑๑ การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย	- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	๓. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณค่าทางสังคม	๓. สภาพปัญหาด้านสังคม

แผนภาพแสดงความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ กับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และแผนปฏิบัติการด้านสังคม



ด้านการเมืองการปกครอง

ภารกิจ อำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา								
พรบ. สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พรบ. กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	แผนพัฒนาจังหวัด สกลนคร	แผนพัฒนาอำเภอ คำตากล้า	แผนพัฒนาท้องถิ่น	นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น	สภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแต่
- มาตรา ๖๘/๑ - การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	- มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น	- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ - ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ - การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย	- ด้านที่ ๑๑ - การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ - ด้านที่ ๑๒ - การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม	- เรื่องที่ ๘ - การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายราชการประจำ - เรื่องที่ ๑๐ - การพัฒนากระบวนการให้บริการประชาชน - เรื่องที่ ๑๒ - การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและการดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ	- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ - การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ - การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ - การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	๕. นโยบายด้านการบริหารจัดการและบริการประชาชน	๔. สภาพปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

แผนภาพแสดงความสอดคล้องของภารกิจ สำนักงานที่ กับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา (ด้านการเมืองการบริหาร)

พรบ.สภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๕๗

มาตรา ๖๔/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดหางบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

พรบ. การประกอบและพิจารณาการราชการส่วน
ท้องถิ่นและการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)

ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

ด้านที่ ๑๒ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม

นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)

เรื่องที่ ๘ การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวง
ราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ

เรื่องที่ ๑๐ การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

เรื่องที่ ๑๒ การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของ
ประชาชนและการดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

แผนพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๕. นโยบายด้านการบริหารจัดการและบริการประชาชน

สภา อบจ. หนองบัวลำภู

๔. สภาพปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจ อำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา								
พรบ. สภาพัฒนาการ ส่วน พ.ศ. ๒๕๓๗	พรบ. กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	แผนพัฒนาจังหวัด สกลนคร	แผนพัฒนาอำเภอ คำคาบลำ	แผนพัฒนาท้องถิ่น	นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น	สภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแต่
• มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	• มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การ บำรุงรักษา และการใช้ ประโยชน์จาก ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	• ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการ เติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืน	• ด้านที่ ๑๐ การฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และการรักษา สิ่งแวดล้อมเพื่อสร้าง การเติบโตอย่างยั่งยืน	• เรื่องที่ ๑๑ การจัดเตรียม มาตรการรองรับภัย แล้งและอุทกภัย	• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมแบบ บูรณาการอย่างสมดุล และยั่งยืน	• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมแบบ บูรณาการอย่างสมดุล และยั่งยืน	• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมแบบ บูรณาการอย่างสมดุล และยั่งยืน	• ๔. นโยบาย การ พัฒนา ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	• ๕. สภาพปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

แผนภาพแสดงความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ กับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา (ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

พรบ.อภย.ว่าด้วยและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ร.บ. ๒๕๓๗	มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
พรบ.ว่าด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากป่าไม้ พ.ร.บ. ๒๕๓๖	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	ด้านที่ ๑๐ การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสีเขียวเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	เรื่องที่ ๑๑ การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย
แผนพัฒนาจังหวัดสงขลา	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	๔. นโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	๕. สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านสาธารณสุข

ภารกิจ อำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา								
พรบ. สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พรบ. กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	แผนพัฒนาจังหวัด สกลนคร	แผนพัฒนาอำเภอ คำตากล้า	แผนพัฒนาท้องถิ่น	นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น	สภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแต่
• มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและ ระงับโรคติดต่อ	• มาตรา ๑๖ (๑๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และ การ รักษาพยาบาล	• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาค ทางสังคม	• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็น ธรรมและลดความ เหลื่อมล้ำในสังคม	• ด้านที่ ๔ การพัฒนาระบบ สาธารณสุข และ หลักประกันทางสังคม	• เรื่องที่ ๒ การปรับปรุงระบบ สวัสดิการและพัฒนา คุณภาพชีวิตของ ประชาชน	• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตที่ดี	• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตที่ดี	• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตที่ดี	• ๓. นโยบายพัฒนา คุณภาพชีวิต และ คุณค่าทางสังคม	• ๖. สภาพปัญหาด้าน สาธารณสุข

แผนภาพแสดงความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ กับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา (ด้านสาธารณสุข)

พรบ.สมาด้านสและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓	มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒	มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๖ ด้าน)	ด้านที่ ๙ การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	เรื่องที่ ๒ การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
กระทรวงมหาดไทย	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
กระทรวงมหาดไทย	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
นโยบายของรัฐบาลท้องถิ่น	๓. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม
สภาพปัญหา	๖. สภาพปัญหาด้านสาธารณสุข

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ภารกิจ อำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา								
พรบ. สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พรบ. กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	นโยบายรัฐบาล (นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง)	แผนพัฒนาจังหวัด สกลนคร	แผนพัฒนาอำเภอ คำตากล้า	แผนพัฒนาท้องถิ่น	นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น	สภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแต่
- มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม	- ด้านที่ ๓ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - ด้านที่ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนา ศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย	เรื่องที่ ๗ การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	๓. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม	๗. สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แผนภาพแสดงความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ กับแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบาย และสภาพปัญหา (ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)

พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา	
พรบ. ก้าวหน้าคนพิการ พ.ศ. ๒๕๖๒ พ.ร.บ. การคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๖	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
นโยบายรัฐบาล (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)	ด้านที่ ๓ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	ด้านที่ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
นโยบายรัฐบาล (นโยบายรองรวม ๑๒ เรื่อง)	เรื่องที่ ๗ การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑	
แผนพัฒนาจังหวัดขอนแก่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	
นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	๓. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม	
	๗. สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ได้กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา แผนพัฒนาจังหวัด สกลนคร แผนพัฒนาอำเภอคำตากล้า แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ มากำหนดเป็นโครงสร้างส่วนราชการและงานต่าง ๆ ดังนี้

๓.๒.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำหนดและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสสำนัก/กอ ๐๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) งานบริหารทั่วไป

- งานธุรการ
- งานเลือกตั้ง
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานอาคารสถานที่

(๒) งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์

(๓) งานการเจ้าหน้าที่

- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ

(๔) งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ

(๔) งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์

(๕) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรค

(๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานดับเพลิง และกู้ภัย

(๗) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานแผนงานและวิชาการ
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานนิตศการศึกษา
- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- งานกีฬาและสันทนาการ
- งานบริหารทั่วไป

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสสำนัก/กอง ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) งานการเงิน

- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

(๒) งานบัญชี

- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ

- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ

(๕) งานธุรการ งานสารบรรณ

- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานอาคารสถานที่

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง (รหัสสำนัก/กอง ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ
- งานสาธารณูปโภค
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ
- งานวางระบบผังเมือง

(๓) งานประสานสาธารณูปโภค

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ

(๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานอาคารสถานที่

๓.๒.๔ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยชุมชนหมู่บ้านหรือองค์กร หน่วยงานขับเคลื่อนให้จัดตั้งขึ้น งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการให้คำปรึกษาแนะนำหรือ

ตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม (รหัสสำนัก/กอง ๑๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

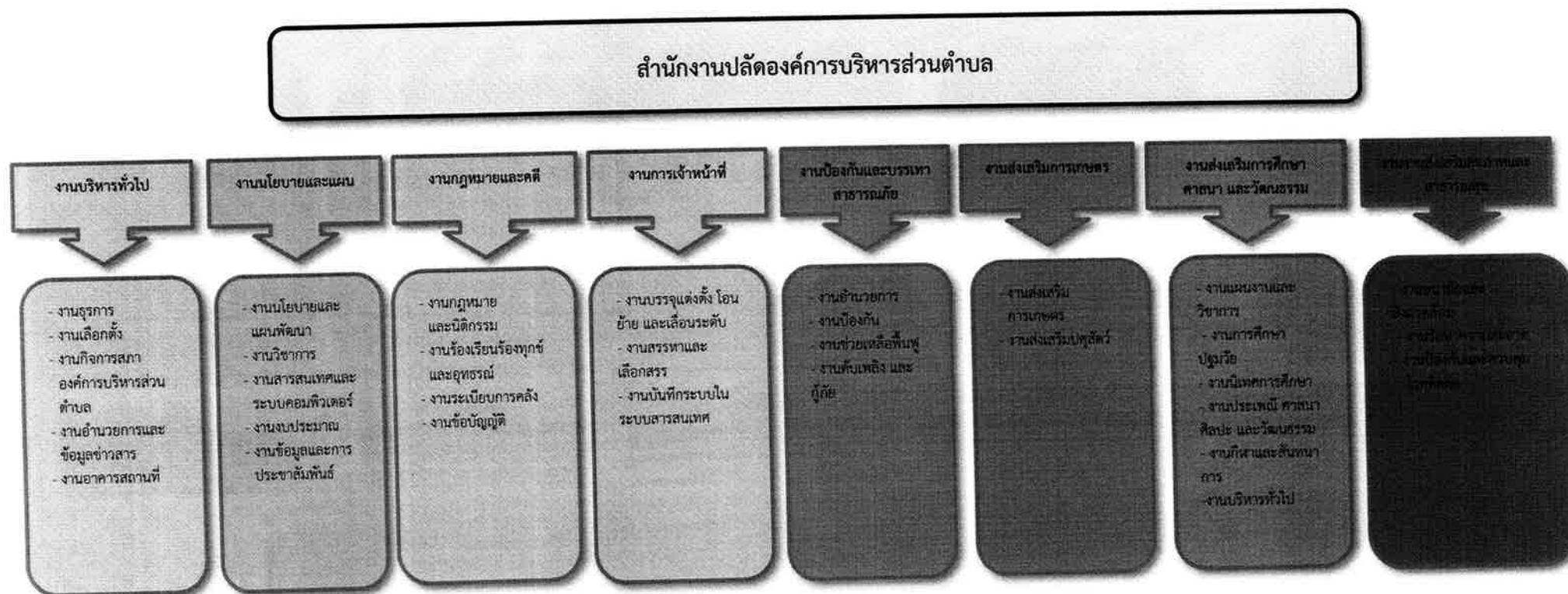
(๒) งานสังคมสงเคราะห์

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

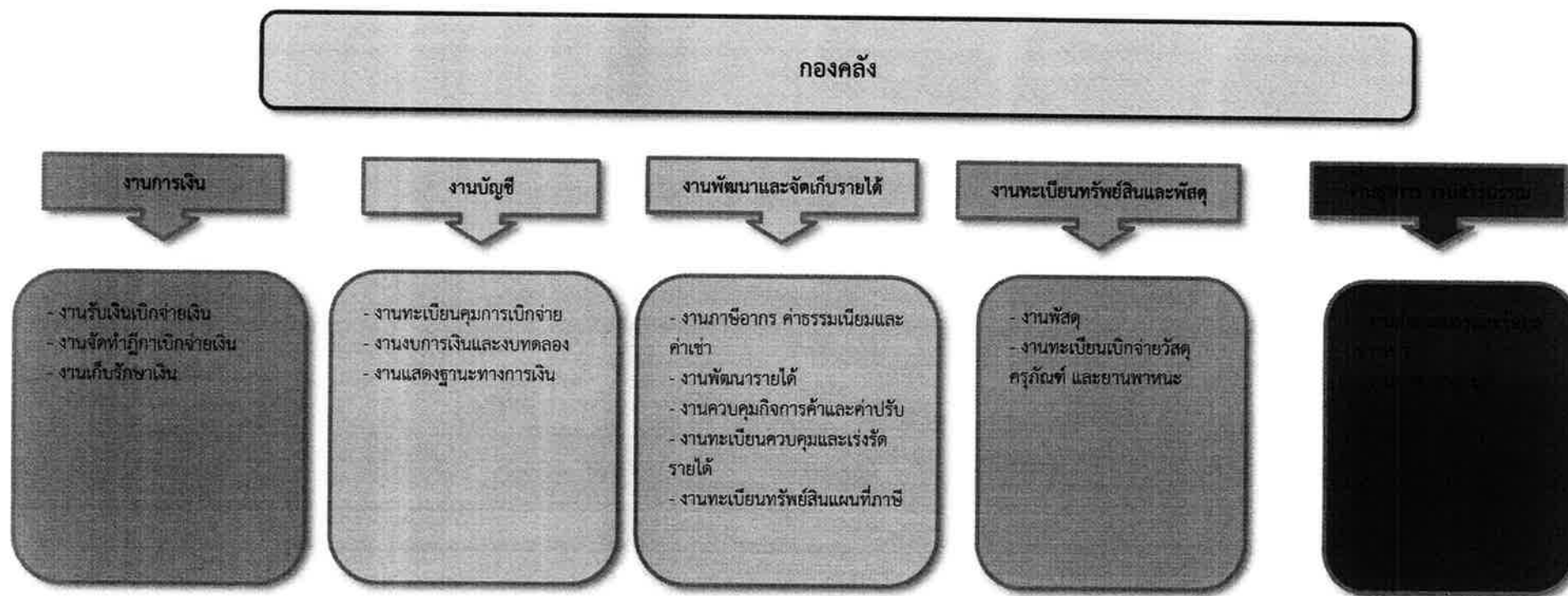
(๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน

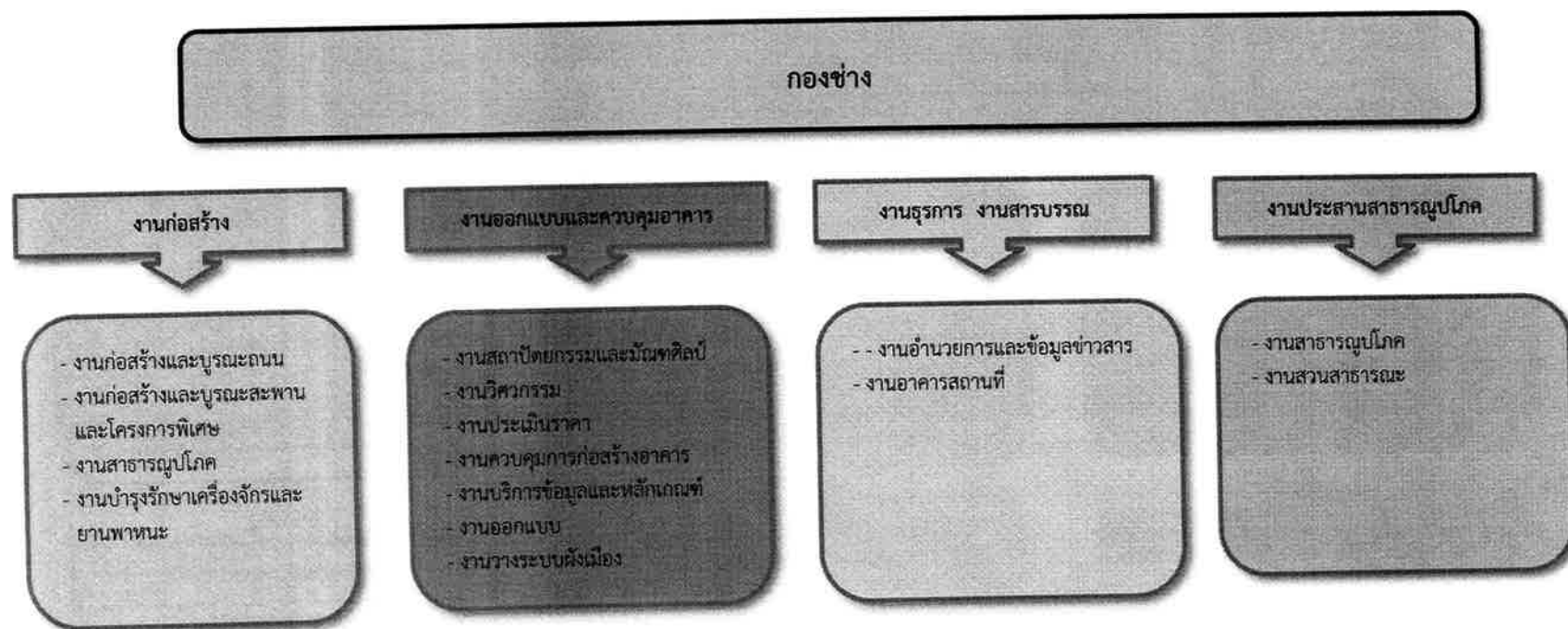
แผนภาพแสดงโครงสร้างส่วนราชการ : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



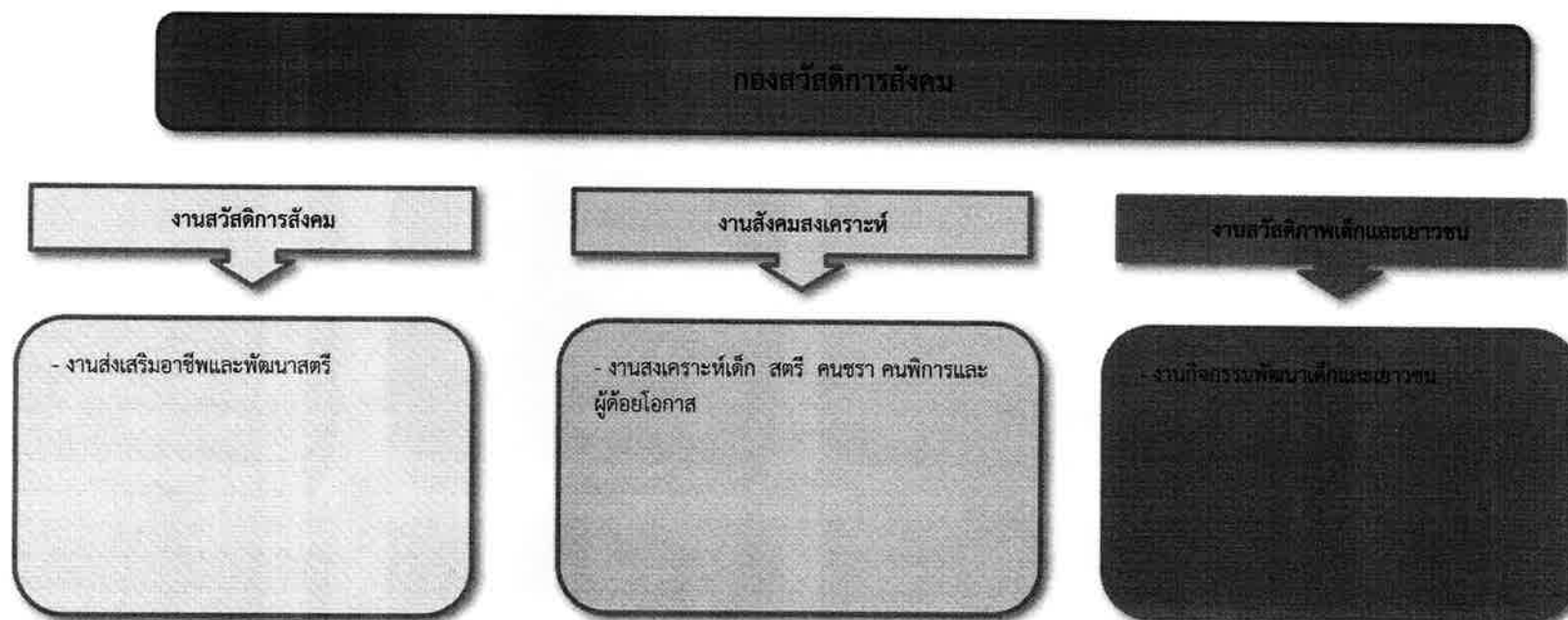
แผนภาพแสดงโครงสร้างส่วนราชการ : กองคลัง



แผนภาพแสดงโครงสร้างส่วนราชการ : กองช่าง



แผนภาพแสดงโครงสร้างส่วนราชการ : กองสวัสดิการสังคม



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ มีการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงแนวทางการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมและการจัดประเภทของบุคลากรตามลักษณะงาน ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่พิจารณาจากต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการกำหนดต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท ซึ่งนำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท มาคำนวณโดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ คือ ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ คือ ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท และฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ คือ ๕๓,๒๕๐,๗๕๐ บาท

ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “บริหารท้องถิ่น”

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐
รวม			๒	๒	๙๒๙,๐๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๙,๖๔๐	๒๙,๘๘๐	๓๓,๗๒๐	๑,๑๖๘,๖๘๐	๑,๑๙๘,๕๖๐	๑,๒๓๒,๒๘๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%										๑๗๕,๓๐๒	๑๗๙,๗๘๔	๑๘๔,๘๔๒
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										๑,๓๔๓,๙๘๒	๑,๓๗๘,๓๔๔	๑,๔๑๗,๑๒๒
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ										๒.๗๘	๒.๗๒	๒.๖๖

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “บริหารท้องถิ่น” ระดับชั้นงานระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา และระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒.๗๘ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒.๗๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒.๖๖

ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “อำนวยการท้องถิ่น”

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐
๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐
รวม			๔	๔	๑,๕๐๗,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๕๑,๘๔๐	๕๒,๐๘๐	๕๒,๔๔๐	๑,๗๒๗,๒๘๐	๑,๗๗๙,๓๖๐	๑,๘๖๑,๘๐๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%										๒๕๙,๐๙๒	๒๖๖,๙๐๔	๒๗๙,๒๗๐
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										๑,๙๘๖,๓๗๒	๒,๐๔๖,๒๖๔	๒,๑๔๑,๐๗๐
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ										๔.๑๑	๔.๐๓	๔.๐๒

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “อำนวยการท้องถิ่น” ระดับชั้นงานระดับต้น จำนวน ๔ อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๔.๑๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๔.๐๓ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๔.๐๒

ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “วิชาการ”

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๒๔๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐
๓	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐
๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐
๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
รวม			๗	๗	๑,๙๗๘,๐๘๐	๐	๗๗,๖๔๐	๗๖,๓๒๐	๗๗,๔๐๐	๒,๐๕๕,๗๒๐	๒,๑๓๒,๐๔๐	๒,๒๐๙,๔๔๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%										๓๐๘,๓๕๘	๓๑๙,๘๐๖	๓๓๑,๔๑๖
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										๒,๓๖๔,๐๗๘	๒,๔๕๑,๘๔๖	๒,๕๔๐,๘๕๖
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ										๔.๘๙	๔.๘๓	๔.๗๗

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “วิชาการ” ระดับชั้นงานระดับปฏิบัติการและชำนาญการ จำนวน ๘ อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๔.๘๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๔.๘๓ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๔.๗๗

ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “ทั่วไป”

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒	๒	๔๒๙,๐๐๐	๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๑๒๐	๔๔๓,๘๘๐	๔๕๘,๘๘๐	๔๗๔,๐๐๐
๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๖๘๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐
๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
รวม			๘	๖	๑,๔๘๕,๓๔๐	๐	๓๕๑,๔๒๐	๖๔,๙๒๐	๖๕,๕๒๐	๑,๘๓๕,๗๖๐	๑,๙๐๐,๖๘๐	๑,๙๖๖,๒๐๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%										๒๗๕,๓๖๔	๒๘๕,๑๐๒	๒๙๔,๙๓๐
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										๒,๑๑๑,๑๒๔	๒,๑๘๕,๗๘๒	๒,๒๖๑,๑๓๐
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ										๔.๓๗	๔.๓๑	๔.๒๕

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “ทั่วไป” ระดับชั้นงานระดับปฏิบัติงาน และชำนาญงาน จำนวน ๗ อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๔.๓๗ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๔.๓๑ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๔.๒๕

ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “พนักงานจ้างตามภารกิจ”

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐
๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๒,๑๖๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐
๓	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๘,๐๔๐
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๔๕,๘๔๐	๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๕๒,๒๐๐	๕๘,๘๐๐	๖๕,๗๖๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๕๕,๒๐๐	๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๖๑,๙๒๐	๖๙,๐๐๐	๗๖,๓๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๕๖๐	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐
๑๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐
๑๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐
๑๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๑,๐๐๐	๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม			๑๖	๑๕	๑,๙๗๗,๖๔๐	๐	๒๒๙,๔๔๐	๑๐๓,๒๐๐	๑๐๗,๕๒๐	๒,๑๖๗,๐๘๐	๒,๒๗๐,๒๘๐	๒,๓๘๗,๘๐๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%										๓๒๕,๐๖๒	๓๔๐,๕๔๒	๓๕๖,๖๗๐
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										๒,๔๙๒,๑๔๒	๒,๖๑๐,๘๒๒	๒,๗๔๔,๔๗๐
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ										๕.๑๖	๕.๑๕	๕.๑๔

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “พนักงานจ้างตามภารกิจ” จำนวน ๑๖ อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๕.๑๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๕.๑๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๕.๑๔

ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “พนักงานจ้างทั่วไป”

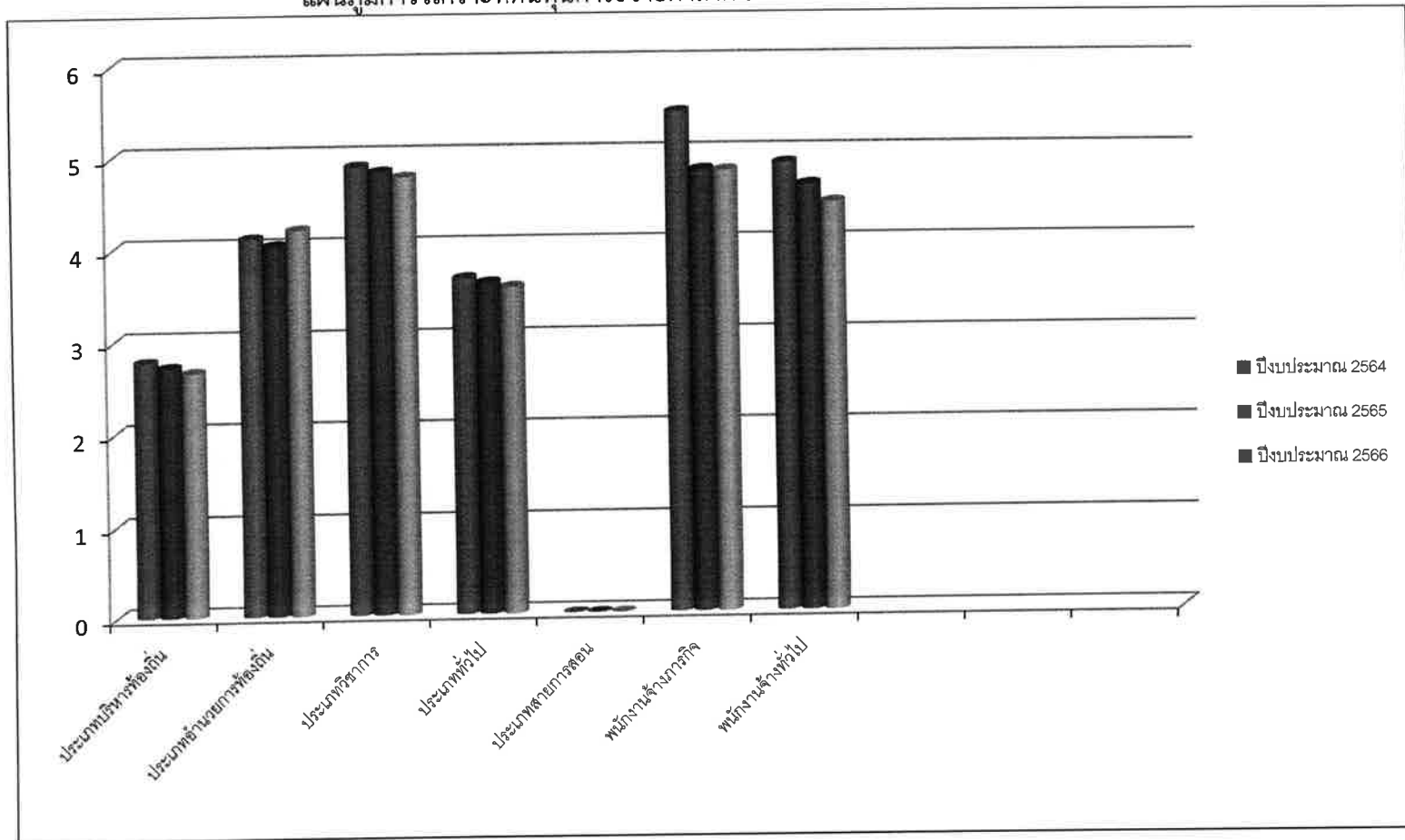
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓	คนงาน	-	๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐
๔	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเล็ก(รถน้ำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๕	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
รวม			๒๑	๑๘	๑,๙๔๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒,๐๕๒,๐๐๐	๒,๐๕๒,๐๐๐	๒,๐๕๒,๐๐๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%										๓๐๗,๘๐๐	๓๐๗,๘๐๐	๓๐๗,๘๐๐
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										๒,๓๕๙,๘๐๐	๒,๓๕๙,๘๐๐	๒,๓๕๙,๘๐๐
คิดเป็นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร้อยละ										๔.๘๙	๔.๖๕	๔.๔๓

จากการวิเคราะห์ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในประเภท “พนักงานจ้างทั่วไป” จำนวน ๑๙ อัตรา คิดเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๔.๘๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๔.๖๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๔.๔๓

เนื่องจากตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในประเภทสายงานการสอน ได้รับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงไม่ถูกนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

จากตารางวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ พบว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น และลดลงในทุกปีงบประมาณ ซึ่งในอนาคตจะต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งจะต้องคำนึงถึงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ด้วย

แผนภูมิการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งไปใช้บุคลากรประเภทอื่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การจัดสรรจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างคนที่สอดคล้องกับภาระงานของส่วนราชการต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้กำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งในการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ได้มุ่งเน้นการใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ ดังนี้

- ข้าราชการ : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ : ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

- พนักงานจ้างทั่วไป : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการ แผนงาน หรือภารกิจในระยะสั้น

เมื่อพิจารณาจากลักษณะการจ้างงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ พบว่ามีลักษณะงาน ตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน คุณสมบัติบางประการ กรอบอัตราค่าจ้าง การสรรหาและเลือกสรร วันเวลาทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย และการสิ้นสุดสัญญาจ้างของบุคลากร แตกต่างกันไปแต่ละประเภทของบุคลากร ดังนั้น ในการเลือกรูปแบบการจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานที่เหมาะสม จึงได้ใช้เกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น ดังนี้

เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน

ข้อ	เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ	กรณีใช่ ให้กำหนดเป็น	กรณีไม่ใช่ ให้กำหนดเป็น
๑	เป็นภารกิจหลักหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กร	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป
๒	มีผลต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรในระยะยาว	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. พนักงานจ้างทั่วไป ๒. จ้างเหมาบริการ
๓	มีผลต่อเป้าหมายเชิงนโยบายที่มีกรอบเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุด ในการดำเนินการที่ชัดเจน	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป ๓. จ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ (หากเป็นเป้าหมายที่ต่อเนื่องและดำเนินการในระยะยาว)

๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานสัมพันธ์กับการกิจหลักขององค์กร	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. พนักงานจ้างทั่วไป
๕	ต้องการกำหนดระดับของบริการ (Service Level) ที่ชัดเจน เช่น เวลาเสร็จสิ้น สัดส่วนความผิดพลาด เป็นต้น	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป ๓. จ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ
๖	องค์กรขาดแคลนบุคลากรในงานหลัก (Core functions) และต้องการทุ่มเททรัพยากรไปในงานหลักแทน	ให้กำหนดบุคลากรในภารกิจรอง - ภารกิจสนับสนุนเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป	เกลี้ยโอนอัตรากำลังให้ส่วนราชการหรืองานที่ขาดแคลนแทน
๗	ปัจจุบันมีองค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐที่ใช้บุคลากรประเภทอื่นแทนข้าราชการเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าว	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป	๑. ข้าราชการ
๘	ต้นทุนการจ้างในระยะยาวของข้าราชการคุ้มค่ากว่า	๑. ข้าราชการ	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. พนักงานจ้างทั่วไป
๙	เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีประสบการณ์จากภายนอกเป็นที่ยอมรับในวงการที่เกี่ยวข้อง	๑. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐	เป็นงานในลักษณะโครงการหรืองานเร่งด่วนที่มีความสำคัญและไม่อาจหาบุคลากรจากภายในได้	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานจ้างทั่วไป
๑๑	เป็นงานที่ต้องดำเนินการเป็นช่วงหรือฤดูกาลที่ชัดเจน เช่น ทุก ๆ ๔ ปี หรือทุก ๆ ๕ ปี เป็นต้น	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. พนักงานจ้างทั่วไป
๑๒	เป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันในระยะยาวเกินกว่า ๕ ปีขึ้นไป	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. พนักงานจ้างทั่วไป ๒. จ้างเหมาบริการ
๑๓	เป็นงานที่สร้างองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในระยะยาวแก่องค์กร	๑. ข้าราชการ	๑. พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔	เป็นงานที่สามารถหาผู้ดำเนินการแทนในตลาดได้ (Availability of outsourcing service)	จ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕	เป็นงานที่สามารถกำหนดกรอบการดำเนินการหรือสัญญาการจ้างงานได้อย่างชัดเจน	๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒. จ้างเหมาบริการ	๑. ข้าราชการ (ในกรณีที่เป็นภารกิจหลัก) ๒. พนักงานจ้างทั่วไป (ภารกิจสนับสนุน)

เงื่อนไขการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น

เงื่อนไขที่	รายละเอียดของเงื่อนไข	ประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม
๑	ตอบใช่ในข้อ ๑, ๒, ๔, ๘, ๑๒, ๑๓	หากตอบใช่มากกว่าร้อยละ ๕๐ ควรกำหนดเป็นข้าราชการ
๒	ตอบใช่ในข้อ ๓, ๕, ๖, ๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๕	หากตอบใช่มากกว่าร้อยละ ๕๐ ควรกำหนดเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ อย่างไรก็ตามถ้าในคำตอบไม่มีข้อ ๓, ๖, ๗ และ ๑๓ เลย ควรพิจารณาจ้างเหมาบริการ
๓	ตอบไม่ใช่ในข้อ ๒, ๔, ๖, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓	หากตอบไม่ใช่มากกว่าร้อยละ ๕๐ ควรกำหนดเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

เกณฑ์การกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามภารกิจและประเภทงานของส่วนราชการ

ภารกิจ	แนวทางการกำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น
ภารกิจหลัก	ควรพิจารณากำหนดเป็นข้าราชการทั้งหมด/หรือเกือบทั้งหมดตามแนวคิดที่ว่าภาครัฐควรปฏิบัติงานที่สำคัญ
ภารกิจรอง	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการ ประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ
ภารกิจสนับสนุน	ควรพิจารณากำหนดให้เป็นข้าราชการ ประมาณร้อยละ ๒๐ ที่เหลือเป็นบุคลากรส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ ควรทบทวนปรับตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงานสนับสนุนที่ว่างไปใช้การจ้างพนักงานจ้างหรือการจ้างเหมาบริการแทน

หลังจากการจัดทำแบบฟอร์มการกำหนดประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้ส่วนราชการต่าง ๆ พิจารณาลักษณะงานและรูปแบบการจ้างงานตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว สามารถนำมาข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์และจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้ดังนี้

การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวนอัตรา	
๑	การปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้คำปรึกษา และ	ข้าราชการ	๒	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
	เสนอความเห็นต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ว่าราชการ จังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในพื้นที่และ ความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขต องค์การบริหารส่วนตำบล การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและ บัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล			
๒	งานบริหารและควบคุมงานด้านการบริหารทั่วไปและงาน เลขานุการ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงาน รับรองและงานพิธี ต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทาง วิชาการ และรายงานอื่น ๆ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนด นโยบาย จัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่าง ๆ ติดต่อกับ หน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผู้ผลการปฏิบัติ ตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการหรือมีลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และการบริหารงานหลายด้าน ด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติ การ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและ แผนงาน รักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ และแจกจ่าย เอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน ตำบลโดยเฉพาะ	ข้าราชการ	๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๓	งานกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวม ข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบริหารงาน บุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย งานเกี่ยวกับการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจ และสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็น อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มี ค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล	ข้าราชการ	๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๔	งานบริหารควบคุม ให้คำปรึกษาและตรวจสอบงานด้าน ช่างต่าง ๆ เช่น งานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้า และแสงสว่าง สาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่าง	ข้าราชการ	๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
	สำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิค งานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น นอกจากนั้น ยังต้องวางแผน ออกแบบและควบคุม งานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่าง ๆ			
๕	งานวางแผน อำนวยการ ควบคุมดูแล ตรวจสอบ งานในความรับผิดชอบของส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม งานติดตาม เฝ้าระวัง ประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการงานติดตาม ให้คำปรึกษา และประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชางาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชางานมอบหมาย วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และควบคุมดูแลงานด้านสังคม สงเคราะห์งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	ข้าราชการ	๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๖	งานบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ การวางแผน ทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการการดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ	ข้าราชการ	๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๗	งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ และจัดทำเอกสารรายงานต่าง ๆ ทางด้านการจราจร ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร การคมนาคมขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ แล้วแต่กรณี	ข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ ๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๘	งานการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่าง ๆ การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงานการบัญชี รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ - รายจ่ายประจำปี ทำหนังสือชี้แจง โต้ตอบด้านงบประมาณ พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่าย	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ ๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๙	งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดงรายการคำร้อง คำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการ	ข้าราชการ พนักงานจ้างภารกิจ	๑ ๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
	ต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงิน			
๑๐	งานศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพการร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับการระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ การบริหารพัสดุ การจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชี ทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแบ่งจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาจ้าง	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ ๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๑๑	งานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ด้านทางโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัชตมมีพืช และปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษา แนะนำและสาธิตงานวิชาการเกษตร เป็นต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๑๒	งานพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสหนาการ การอนามัยและสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ ๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๑๓	งานวิชาการศึกษา โดยศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพเพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการศึกษาวเคราะห์ วิจัยหลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้หรือจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทำความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา และส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางแผนการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการและแก้ไขปัญหาขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาออก	ข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ ๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
	ระบบและตามอัยยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม			
๑๔	งานธุรการ งานบริหารเอกสารหรือหนังสือ การร่าง โตตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจสอบหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึก รายงานการประชุม	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ ๒	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๑๕	งานออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ ๑ ๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๑๖	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการพิจารณาหาความเห็น สรุปรายงานเสนอแนะการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน จิตอาสาภัยพิบัติ เป็นต้น	ข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ ๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๑๗	งานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย การปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย การทำนุบำรุง ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	๕ ๗ ๕	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๑๘	งานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศ การหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่าง ๆ การทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ การทำแผนที่แบบต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ การสำรวจและคำนวณราคาที่ดิน ทรัพย์สินเพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน เป็นต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๑๙	งานตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ คัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคาและประมาณราคาในการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๒๐	งานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องจักรกลขนาดเบาชนิดใดชนิดหนึ่ง และปฏิบัติงานตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☒ เงื่อนไขที่ ๓

ลำดับ	ลักษณะงาน/ภารกิจ	การจัดสรรประเภทบุคลากร ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม		ความสอดคล้องตามเงื่อนไข
		ประเภท	จำนวน อัตรา	
๒๑	งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☒ เงื่อนไขที่ ๓
๒๒	งานจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในตำบลนาแตงงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☒ เงื่อนไขที่ ๓
๒๓	งานดูแล บำรุงรักษาสนามหญ้า สวนหย่อม สวนสาธารณะ สวนดอกไม้ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☒ เงื่อนไขที่ ๓
๒๔	เปิด - ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่ และทรัพย์สินของทางราชการ เดินหนังสือราชการภายในสำนักงานและนอกสถานที่หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☒ เงื่อนไขที่ ๓
๒๕	งานบำรุง รักษา ดูแล แก้ไขข้อขัดข้องของรถยนต์ส่วนบุคคล งานบันทึกข้อมูลการขออนุญาตใช้รถส่วนบุคคล แบบ ๓ งานบริการขับรถยนต์หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☒ เงื่อนไขที่ ๓
๒๖	อยู่ยามเฝ้าสถานที่ ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สินของทางราชการ และความเรียบร้อยในบริเวณสถานที่ดังกล่าวหรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☒ เงื่อนไขที่ ๓
๒๗	งานตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับการประปา คำนวณราคาและประมาณราคาในการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	☐ เงื่อนไขที่ ๑ ☒ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๒๘	การพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาตรวจร่างจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินการตามกฎหมายงานสอบสวน ตรวจพิจารณา ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์การสอบสวนข้อเท็จจริงความผิดทางละเมิดงานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดข้อบัญญัติงานให้บริการคำปรึกษาทางคดีแก่ประชาชนงานเรื่องราวร้องเรียน ร้องทุกข์ และตรวจสอบ เสนอ รายงาน ติดตามข้อมูล	ข้าราชการ	๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓
๒๙	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ดูแลรักษาความสะอาดงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขมูลฐานงานป้องกันและระงับโรคติดต่องานเกี่ยวกับการขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพงานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะงานจัดทำแผนป้องกันโรคติดต่องานเผยแพร่กิจกรรมวิชาการด้านสาธารณสุขงาน	ข้าราชการ	๑	☒ เงื่อนไขที่ ๑ ☐ เงื่อนไขที่ ๒ ☐ เงื่อนไขที่ ๓

ซึ่งหลังจากวิเคราะห์และจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่แล้ว พบว่า มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๕๗ ตามตารางแสดงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)
๑	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน (๑) เงินเดือน (พนักงานส่วนตำบล) (๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (พนักงานส่วนตำบล) (๓) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว - เงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ - เงินเพิ่มอื่น ๆ	๗,๕๑๕,๕๖๐.๐๐
๒	เงินค่าจ้าง (๑) เงินค่าจ้างประจำ (๒) เงินค่าจ้างชั่วคราว	๔,๖๔๔,๖๑๐.๐๐
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (๒) เงินตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษหรือเงินเพิ่มอื่น ๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนดในลักษณะดังนี้ (๒.๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (๒.๒) ค่าตอบแทนพิเศษ (๒.๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (๒.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ) (๒.๕) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) (๒.๖) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒.๗) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) (๒.๘) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง (๒.๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (๒.๑๐) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.) (๒.๑๑) เงินวิทยฐานะ (๒.๑๒) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ (๒.๑๓) เงินอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	๒๙๔,๐๐๐.๐๐ ๑๑๐,๐๐๐.๐๐ ๔๕๖,๐๖๐.๐๐ ๓๐,๐๐๐ ๘๔,๐๐๐.๐๐

(๓) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) (๔) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (๕) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (๖) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (๗) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ) (๘) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว (๙) เงินค่าเช่าบ้าน (๑๐) เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่ (๑๑) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ (๑๒) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ (๑๓) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.) (๑๔) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม (๑๕) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร (๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ (๑๘) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (๑๙) ทุนการศึกษา (๒๐) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด (๒๑) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๑๓๓,๔๐๐.๐๐ ๓๐,๐๐๐.๐๐ ๒๖๗,๔๐๐.๐๐ ๒๐๐,๐๐๐.๐๐ ๘๕๘,๘๖๐
รวมทั้งหมด	๑๔,๕๒๓,๘๙๐.๐๐
คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๕๗

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อนำมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ตามสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในส่วนราชการ มีงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่นั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

ในส่วนของการคำนวณจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้ใช้เกณฑ์เวลามาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{เวลาที่ใช้ต่อปี} &= \text{เวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน} \times \text{ปริมาณงานต่อปี} \\ \text{จำนวนอัตรากำลังคน} &= \text{เวลาที่ใช้ต่อปี} \div ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}^*\end{aligned}$$

๘๒,๘๐๐ นาที คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อปี โดยมีที่มาจาก

- ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน
- ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงาน เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง (๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง)
- ดังนั้น ใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติงาน เป็นเวลาทั้งสิ้น ๘๒,๘๐๐ นาที (๑,๓๘๐ ชั่วโมง x ๖๐ นาที)

โดยมีผลการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และความสอดคล้องของปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ดังนี้

การวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
งานบริหารงานท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาทิจ) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาทิจ) (๕) = (๓) × (๔)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ (๖) = (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐
๑	งานวางแผนแนวทางการพัฒนาระบบงาน การปรับกลไก วิธีการทำงาน การจัดสรร และการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณของส่วนราชการ	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๒	งานติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทาง แผนนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่	๑๒๐	๑๗๗	๒๑,๒๔๐	๐.๒๕๗
๓	งานวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ	๓๖๐	๗	๒,๕๒๐	๐.๐๓๐
๔	งานให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน การดำเนินการต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารท้องถิ่น	๑๒๐	๓๖	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒
๕	งานเสนอความเห็นในการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต การดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของส่วนราชการ	๖๐	๑,๘๔๒	๑๑๐,๕๒๐	๑.๓๓๕
๖	งานมอบหมาย อำนาจการ ควบคุม ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ตัดสินใจ แก้ปัญหา ประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติราชการ	๒๔๐	๒๗	๖,๔๘๐	๐.๐๗๘
๗	งานปกครอง บังคับบัญชา กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ พัฒนา และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	๖๐	๔๗	๒,๘๒๐	๐.๐๓๔
๘	งานติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการบริหารงานคลังและการเบิกจ่าย งบประมาณของส่วนราชการ	๔๘๐	๔	๑,๙๒๐	๐.๐๒๓
๙	งานเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้งหรือในฐานะ ผู้แทนของหน่วยงาน	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒

๑๐	งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่	๔๘๐	๒๔	๑๑,๕๒๐	๐.๑๓๙
๑๑	งานช่วยสั่งราชการ มอบหมาย อำนาจการ ควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของส่วนราชการ	๑๒๐	๔	๔๘๐	๐.๐๐๖
๑๒	งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบ กลั่นกรอง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖๐	๓๘๔	๒๓,๐๔๐	๐.๒๗๘
๑๓	งานกำกับ ดูแลเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านกฎหมาย และคดี และการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	๒๔๐	๓๒	๗,๖๘๐	๐.๐๙๓
๑๔	งานประสานงานองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ประสังคม ในระดับผู้นำที่เกี่ยวข้องในการประสานความร่วมมือในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒๐	๓๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๕	งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	๖๐	๔๗	๒,๘๒๐	๐.๐๓๔
๑๖	งานเสนอความเห็นหรือช่วยพิจารณาอนุมัติ อนุญาต การดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๐	๒๘๔	๑๗,๐๔๐	๐.๒๐๖
๑๗	งานประสานงานฝ่ายบริหารท้องถิ่น ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนราชการเพื่อกำหนดกรอบการบริหารงบประมาณ	๑๒๐	๔๘	๕,๗๖๐	๐.๐๗๐
๑๘	งานกำกับ ดูแล การพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑๒๐	๑๗	๒,๐๔๐	๐.๐๒๕
๑๙	งานจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างส่วนราชการกับผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๔๘๐	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๒๐	งานช่วยในการบริหารงานคลัง และการควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า และเป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
รวม		๔,๐๘๐	๓,๒๖๒	๒๔๖,๒๔๐	๒

จากการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของงานบริหารงานท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ พบว่า มีเวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน รวม ๔,๐๘๐ นาที ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม ๓,๒๖๒ ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม ๒๔๖,๒๔๐ นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม ๒ อัตรา ซึ่งนำมาสรุปเป็นความเห็นเกี่ยวอัตรากำลังของหน่วยงานในสายงานนี้ได้ ดังนี้

บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้			ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลัง		
ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง	สายงาน/ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	อัตรากำลังที่ต้องการ	ผลต่ออัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
รวม			๒	๒	

การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาท) (๕) = (๓) × (๔)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ (๖) = (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐
งานบริหารทั่วไป					
๑	งานกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม มอบหมาย พิจารณาอนุมัติ อนุญาต การดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ	๑,๒๐๐	๓๙	๔๖,๘๐๐	๐.๕๖๕
๒	งานควบคุมดูแลการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี ข้อบัญญัติงบประมาณเพิ่มเติมการโอนงบประมาณรายจ่าย และการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณ	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๓	งานติดตาม ให้คำปรึกษา พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน บังคับบัญชา	๗๒๐	๑๕	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๔	งานจัดทำแผนปฏิบัติงานสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘,๖๐๐	๑	๘,๖๐๐	๐.๑๐๔
๕	งานจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีไตรมาส	๓,๖๐๐	๔	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๖	งานพัฒนา และจัดระบบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติตามภารกิจของ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒,๔๐๐	๗	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๓
๗	งานควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยง	๔,๘๐๐	๓	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๘	งานดำเนินการตามภารกิจที่ไม่อยู่ในภารกิจของส่วนราชการอื่น	๒,๔๐๐	๑๔	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๙	งานบำรุง รักษา ดูแล แก้ไขข้อขัดข้องของรถยนต์ส่วนบุคคล จำนวน ๒ คัน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๑๐	งานจัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๑๑	งานบันทึกข้อมูลการขออนุญาตใช้รถส่วนบุคคล แบบ ๓ รถยนต์ส่วนบุคคล ๒ คัน	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘
๑๒	งานบันทึกข้อมูลการใช้รถ แบบ ๔ รถยนต์ส่วนบุคคล ๒ คัน	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘
๑๓	งานเกี่ยวกับรัฐพิธี	๓๖๐	๙	๓,๒๔๐	๐.๐๓๙

๑๔	งานจัดเตรียมอาหาร เครื่องดื่ม อาหารว่าง และการรับรองบุคคล	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕๒
๑๕	งานดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๑๖	งานใช้แรงงานทั่วไป	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๖๗
๑๗	งานรับหนังสือ	๑๐	๒,๘๔๐	๒๘,๔๐๐	๐.๓๔๓
๑๘	งานส่งหนังสือ	๑๐	๑,๗๙๒	๑๗,๙๒๐	๐.๒๑๖
๑๙	งานร่าง ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่องหนังสือ	๓๐	๘๕๐	๒๕,๕๐๐	๐.๓๐๘
๒๐	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามแผนงาน	๔๕	๔๑๖	๑๘,๗๒๐	๐.๒๒๖
๒๑	งานจัดทำรายงานการประชุม	๖๐๐	๒๔	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๒๒	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ	๖,๘๐๐	๑๐	๖๘,๐๐๐	๐.๘๒๑
๒๓	งานจัดทำและเผยแพร่คู่มือสำหรับประชาชน	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๒๔	งานศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ	๓๖๐	๓๖	๑๒,๙๖๐	๐.๑๕๗
๒๕	งานรวบรวมข้อมูล จัดเก็บสถิติ เช่น สมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ รายชื่อพนักงาน ข้อมูลจำนวนบุคลากร และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๖๗
๒๖	งานประเมินความพึงพอใจของประชาชน ณ จุดบริการของหน่วยงาน (Citizen Feedback)	๓,๖๐๐	๖	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๒๗	งานบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Info)	๖๐	๒๔	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๒๘	งานระบบ CITIZENinfo	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๐๖
๒๙	งานอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๓๐	งานติดต่อ ประสานงานกับบุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการ	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๓๑	งานเปิด - ปิด ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๓๒	งานเดินหนังสือราชการภายในสำนักงานและนอกสถานที่	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓
๓๓	งานทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการ	๑๘๐	๒๓๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐๐
๓๔	งานดูแล บำรุงรักษาสนามหญ้า สวนหย่อม สวนไม้ดอก ไม้ประดับ และภูมิทัศน์	๒,๔๐๐	๔๕	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐๔

๐	งานกาชาด				
๑	งานจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๐๖
๒	งานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘,๖๐๐	๑	๘,๖๐๐	๐.๑๐๔
๓	งานทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๐	๕๕	๑,๖๕๐	๐.๐๑๙
๔	งานรายงานข้อมูลกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อมูลกำลังคนภาครัฐ	๑๒๐	๔	๔๘๐	๐.๐๐๖
๕	งานจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๖	งานจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๗	งานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๘	งานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานจ้าง	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๙	งานเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๔,๘๐๐	๕	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘๙
๑๐	งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	๓๖๐	๔๗	๑๖,๙๒๐	๐.๒๐๔
๑๑	งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑๒๐	๒๕	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
๑๒	งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ เช่น ระบบเบิกจ่ายตรงคำรักษาพยาบาล ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ และระบบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๔๗	๑,๔๑๐	๐.๐๑๗
๑๓	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑,๒๐๐	๖	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๑๔	งานจัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๕	งานจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๑๖	งานบันทึกข้อมูลการลาของบุคลากร	๑๐	๔๗	๔๗๐	๐.๐๐๖
๑๗	งานจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙

๑๘	งานจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒,๕๒๐	๑	๒,๕๒๐	๐.๐๓๐
๑๙	งานจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๗๒๐	๑	๗๒๐	๐.๐๐๙
๒๐	งานจัดทำ/ปรับปรุงเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๒๑	งานจัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๒๒	งานจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล	๓๖๐	๒๕	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๒๓	งานจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๓,๖๐๐	๒๕	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๗
๒๔	งานศึกษา วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการดำเนินงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการต่าง ๆ	๓๖๐	๕	๑,๘๐๐	๐.๐๒๒
๒๕	งานจัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๒๖	งานดำเนินการตามแผน แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และแผนปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒๐	๒๔๘	๒๙,๗๖๐	๐.๓๕๙
งานนโยบายและแผน					
๑	งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๒	งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๓	งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น	๒๐,๔๐๐	๑	๒๐,๔๐๐	๐.๒๔๖
๔	งานจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๕	งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน (E - Laas)	๒๔๐	๘	๑,๙๒๐	๐.๐๒๓
๖	งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (E - Plan)	๒๔๐	๘	๑,๙๒๐	๐.๐๒๓
๗	งานบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Info)	๖๘๐	๘	๕,๔๔๐	๐.๐๖๖
๘	งานประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นและหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาท้องถิ่น	๖๐๐	๒๔	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔

๙	งานจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๑๐	งานควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยง	๓,๖๐๐	๓	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๑๑	งานจัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องขององค์กร (Business Continuity Plan: BCP)	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๑๒	งานจัดทำแผนปฏิบัติราชการ	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๑๓	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔,๘๐๐	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๑๔	งานดำเนินการตามแผน แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และแผนปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและแผน	๒๔๐	๑๗๗	๔๒,๔๘๐	๐.๕๑๓
๑	งานจัดทำโครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ	๔,๘๐๐	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๒	งานจัดทำโครงการกำจัดวัชพืช	๖,๔๓๐	๑	๖,๔๓๐	๐.๐๗๘
๓	งานส่งเสริมการอนุรักษ์ พัฒนา และเพิ่มพื้นที่สีเขียว	๓,๖๐๐	๓	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๔	งานประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เกษตรอำเภอ ปศุสัตว์อำเภอ และประมงอำเภอ	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๐๔
๕	งานดำเนินการตามแผน แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และแผนปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมการเกษตร	๓,๖๒๐	๑	๓,๖๒๐	๐.๐๔๔
๑	งานจัดทำทะเบียนรับเรื่องราวร้องเรียน/ร้องทุกข์	๓๖๐	๑	๓๖๐	๐.๐๐๔
๒	งานศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลนาแต่	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๓	งานศูนย์ดำรงธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๔	งานเสนอความเห็นและวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย	๑,๒๐๐	๓๖	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๕	งานตรวจทานความถูกต้องของสัญญา ร่างประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ	๑,๒๐๐	๒๔	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๖	งานให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านกฎหมายแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๒๔๐	๑๘	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒
๗	งานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการ	๓๖๐	๕	๑,๘๐๐	๐.๐๒๒

	ปฏิบัติงาน				
๘	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย	๖,๘๐๐	๑	๖,๘๐๐	๐.๐๘๒
๙	งานประสาน ติดต่อ กับบุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๖	๗๒๐	๐.๐๐๙
๑๐	งานจัดการเกี่ยวกับกฎหมายและคดีความกรณีหน่วยงานถูกฟ้องต่อศาล	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๑	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพประจำท้องถิ่น/พื้นที่	๑,๒๐๐	๓๖	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๑
๒	งานอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น	๑,๒๐๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๓	งานจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพหรือแผนงานสาธารณสุข	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๔	งานจัดทำโครงการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๕	งานจัดทำโครงการสัตว์ปลอดโรคคนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๖	งานเงินอุดหนุนกิจการที่เป็นสาธารณประโยชน์	๗๒๐	๑๗	๑๒,๒๔๐	๐.๑๔๘
๗	งานให้ความรู้แก่ประชาชนในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค	๓๖๐	๑๗	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๘	งานจัดทำฐานข้อมูลสุนัขและแมว	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๙	งานจัดเก็บขยะมูลฝอย ๑๒ หมู่บ้าน	๔๒๐	๒๐๐	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑๔
๑๐	งานจัดทำฐานข้อมูลสภาพน้ำเสียในพื้นที่	๒,๔๐๐	๑๗	๔๐,๘๐๐	๐.๔๙๓
๑๑	งานส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ	๓๖๐	๑	๓๖๐	๐.๐๐๔
๑๒	งานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน "จังหวัดสะอาด"	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๑๓	งานจัดแหล่งเรียนรู้ด้านการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่	๓๖๐	๑๗	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๑๔	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒,๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๑๕	งานส่งเสริมการผลิต การบริโภค และการบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	๓๖๐	๒	๗๒๐	๐.๐๐๙
๑๖	งานบันทึกข้อมูลการบริหารจัดการขยะมูลฝอย	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๐๙
★	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๑	งานจัดทำแผนปฏิบัติการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐

๒	งานจัดทำโครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่	๖,๘๐๐	๑	๖,๘๐๐	๐.๐๘๒
๓	งานส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสาธารณภัยและการป้องกันภัยแก่ประชาชน	๑,๒๐๐	๓	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๔	งานส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสาธารณภัยและการป้องกันภัยแก่เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรืออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๑,๒๐๐	๕	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๕	งานป้องกันและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๑,๒๐๐	๕	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๖	งานป้องกันและลดความเสี่ยงการเกิดอัคคีภัย	๑,๒๐๐	๓	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๗	งานรายงานสถานการณ์สาธารณภัย	๖๐	๖	๓๖๐	๐.๐๐๔
๘	งานรายงานข้อมูลอุบัติเหตุทางถนน	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๐๙
๙	งานรับแจ้งเหตุและช่วยเหลือผู้ประสบภัย	๗๒๐	๑๗	๑๒,๒๔๐	๐.๑๔๘
๑๐	งานฝึกอบรมทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๖,๘๐๐	๑	๖,๘๐๐	๐.๐๘๒
๑๑	งานจัดทำโครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ	๑๐,๐๘๐	๒	๒๐,๑๖๐	๐.๒๔๓
๑๒	งานรณรงค์ประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑,๒๐๐	๑๗	๒๐,๔๐๐	๐.๒๔๖
๑๓	งานจัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ยานพาหนะในการปฏิบัติงาน	๔๘๐	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๑๔	งานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๕	๖๐๐	๐.๐๐๗
๑๕	งานจัดทำแผนป้องกันภัยแล้ง	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๖	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔,๘๐๐	๕	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๑๗	งานจัดทำแผนป้องกันและควบคุมไฟฟ้า	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๘	งานบำรุง รักษา ดูแล แก้ไขข้อขัดข้องของรถบรรทุกน้ำ	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๖๗
๑๙	งานจัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบอัคคีภัย	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๖๗
๒๐	งานบันทึกข้อมูลการขออนุญาตใช้รถส่วนกลาง แบบ ๓ (รถบรรทุกน้ำ)	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘
๒๑	งานบันทึกข้อมูลการใช้รถ แบบ ๔ (รถบรรทุกน้ำ)	๑๐	๒๓๐	๒,๓๐๐	๐.๐๒๘

★	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
๑	งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓,๖๐๐	๕	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
๑	งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา	๘,๖๐๐	๑	๘,๖๐๐	๐.๑๐๔
๒	งานส่งเสริมการจัดแหล่งเรียนรู้ชุมชน	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๓	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านวิชาการศึกษา	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๔	งานจัดทำโครงการเสริมสร้างพัฒนาการเด็กให้สมวัย	๖,๘๐๐	๑	๖,๘๐๐	๐.๐๘๒
๕	งานจัดทำโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมงานวันเด็กแห่งชาติ	๖,๘๐๐	๑	๖,๘๐๐	๐.๐๘๒
๖	งานจัดทำโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารสถานศึกษา (อาหารกลางวัน)	๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๗	งานจัดทำโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารสถานศึกษา (วัสดุรายหัว)	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๘	งานจัดทำโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารสถานศึกษา (เงินพัฒนาการจัดการศึกษา)	๕,๔๐๐	๑	๕,๔๐๐	๐.๐๖๕
๙	งานจัดซื้ออาหารเสริม (นม)	๒,๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๑๐	งานจัดทำโครงการงานประเพณี	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๑๑	งานจัดทำโครงการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชน	๔,๕๐๐	๑	๔,๕๐๐	๐.๐๕๔
๑๒	งานจัดการเงินอุดหนุนโรงเรียน	๓,๖๐๐	๘	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๑๓	งานร่าง โตตอบ บันทึก ย่อเรื่องหนังสือ	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๔	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามแผนงาน	๖๐	๑๑๔	๖,๘๔๐	๐.๐๘๓
๑๕	งานจัดทำรายงานการประชุม	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗๐
๑๕	งานจัดทำและเผยแพร่คู่มือสำหรับประชาชน	๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๑๗	งานรวบรวม จัดเก็บ ข้อมูลหรือสถิติต่าง ๆ	๑,๒๐๐	๖	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๑๘	งานบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Info)	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑๒
๑๙	งานอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน	๖๐	๔๘	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๒๐	งานบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๒๐	๑๖๑	๑๙,๓๒๐	๐.๒๓๓

	(CCIS)				
๒๑	งานบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (SIS)	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๒๒	งานติดต่อ ประสานงานกับบุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการ	๖๐	๑๔	๘๔๐	๐.๐๑๐
๒๓	งานการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	๘,๖๐๐	๑๘	๑๕๔,๘๐๐	๑.๘๗๐
๒๔	งานการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	๔,๕๐๐	๙	๔๐,๕๐๐	๐.๔๘๙
๒๕	งานการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์	๑๐,๘๐๐	๓๖	๓๘๘,๘๐๐	๔.๖๙๖
๒๖	งานจัดทำกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	๒,๔๐๐	๔๕	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐๔
๒๗	งานพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๓,๖๐๐	๙	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙๑
๒๘	งานการสร้างและการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้	๑,๒๐๐	๒๓๐	๒๗๖,๐๐๐	๓.๓๓๓
๒๙	งานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๓๖๐	๑๘	๖,๔๘๐	๐.๐๗๘
๓๐	งานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	๑๐,๘๐๐	๙	๙๗,๒๐๐	๑.๑๗๔
๓๑	งานการบริหารจัดการชั้นเรียน	๑,๒๐๐	๔๕	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕๒
๓๒	งานการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๔,๘๐๐	๑๘	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔๓
๓๓	งานการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา	๓,๖๐๐	๑๘	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘๓
๓๔	งานการพัฒนาตนเอง	๖,๐๐๐	๙	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕๒
๓๕	งานการพัฒนาวิชาชีพ	๓,๐๐๐	๙	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒๖
๓๖	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน	๘,๖๐๐	๑	๘,๖๐๐	๐.๑๐๔
รวม		๔๕๒,๓๐๕	๑๒,๑๙๕	๓,๓๗๕,๓๔๐	๔๑

จากการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของงานต่าง ๆ ในส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนา แต่ พบว่า มีเวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน รวม ๔๕๒,๓๐๕ นาที ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม ๑๒,๑๙๕ ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม ๓,๓๗๕,๓๕๐ นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม ๔๑ อัตรา ซึ่งนำมาสรุปเป็นความเห็นเกี่ยวอัตรากำลังของหน่วยงานในส่วนราชการนี้ได้ ดังนี้

บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้			ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลัง		
ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง	สายงาน/ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	อัตรากำลังที่ต้องการ	ผลต่ออัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	นักทรัพยากรบุคคล	งานเจ้าหน้าที่	๑	๓	เพิ่มอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	นิติกร	นิติกร	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการสาธารณสุข	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการศึกษา	วิชาการศึกษา	๑	๒	เพิ่มอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงานธุรการ	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานครู	ครู,ครูผู้ดูแลเด็ก	สายงานการสอน	๕	๕	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	ขับรถยนต์	๑	๒	เพิ่มอัตรากำลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สอนเด็กปฐมวัย	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	สอนเด็กปฐมวัย	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	สอนเด็กปฐมวัย	๕	๕	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	นักการภารโรง	นักการภารโรง	๑	๒	เพิ่มอัตรากำลัง
พนักงานจ้างทั่วไป	ยาม	ยาม	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	๔	๔	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถน้ำ)	ประจำรถน้ำ	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	ประจำรถน้ำ	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถบรรทุกขยะมูลฝอย	ขับรถขยะมูลฝอย	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	สอนเด็กปฐมวัย	๕	๕	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
รวม			๓๖	๔๑	

การวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาท) (๕) = (๓) × (๔)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ (๖) = (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐
งานบริหารงานการคลัง					
๑	งานกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม มอบหมาย พิจารณาอนุมัติ อนุญาต การดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ	๑,๒๐๐	๑๕	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
๒	งานวางแผนการใช้จ่ายเงินสะสม และการจ่ายขาดเงินสะสม	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๓
๓	งานติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓๖๐	๘	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๔	งานรายงานสถิติการคลังประจำปี	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๐๑
๕	งานจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินประจำไตรมาส	๓,๖๐๐	๔	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๖	งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินตามฎีกา การขอเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการนำส่งเงินไปสำรองจ่าย	๖๐	๙๔๐	๕๖,๔๐๐	๐.๖๘๑
๗	งานพัฒนา และจัดระบบอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติตามภารกิจของกองคลัง	๑,๒๐๐	๔	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๘	งานตรวจสอบการปิดบัญชีและการจัดทำงบแสดงฐานะการเงินประจำปี	๓,๖๐๐	๒	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๙	การจัดทำแผนปฏิบัติงานกองคลัง	๘,๖๐๐	๑	๘,๖๐๐	๐.๑๐๔
๑	งานจัดทำรายงานรับ - จ่ายเงินสด	๖๐	๒๖๐	๑๕,๖๐๐	๐.๑๘๘
๒	งานจัดทำทะเบียนรายรับ - รายจ่าย	๖๐	๑	๖๐	๐.๐๐๑

๓	งานรับและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๓๐	๙๔๐	๒๘,๒๐๐	๐.๓๔๐
๔	งานจัดทำรายงานการเงินประจำวัน	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๕	งานจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒
๖	งานจัดทำรายงานการเงินประจำปี	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๗	งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS)	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๘	งานออกใบเสร็จรับเงิน หลักฐานการรับเงิน ใบนำส่งเงิน และใบสำคัญสรุบบำนำส่งเงิน	๔๕	๖๘	๓,๐๖๐	๐.๐๓๗
๙	งานจัดทำฎีกา และรายงานการจัดทำเช็ค/ใบถอน	๖๐	๙๘๐	๕๘,๘๐๐	๐.๗๑๐
๑๐	งานปิดบัญชีและการจัดทำงบแสดงฐานะการเงินประจำปี	๘,๖๐๐	๒	๑๗,๒๐๐	๐.๒๐๘
๑๑	งานส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	๖๐	๑	๖๐	๐.๐๐๑
๑๒	งานจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๐๑
๑๓	งานจัดทำทะเบียนคุมรายได้ นำส่งคลัง	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๐๑
๑๔	งานจัดทำทะเบียนคุมใบสำคัญ	๑๒๐	๑	๑๒๐	๐.๐๐๑
๑๕	งานตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐาน และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณ	๖๐	๙๘๐	๕๘,๘๐๐	๐.๗๑๐
๑๖	งานบันทึกข้อมูลในระบบ GFMS : ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๑๗	งานศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำงบประมาณ	๓,๖๐๐	๔	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๑๘	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี	๔,๘๐๐	๓	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๑๙	งานจัดทำทะเบียนคุมงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐๓
★	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
๑	งานจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่	๑๐	๓๕๐	๓,๕๐๐	๐.๐๔๒
๒	งานจัดทำแผนแม่บทเพื่อจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐

๓	งานประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี	๓๖๐	๑๗	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๔	งานคัดลอกข้อมูลลงในแบบสำรวจข้อมูลที่ดิน (ผ.ท.๑)	๓,๖๐๐	๑๗	๖๑,๒๐๐	๐.๗๓๙
๕	งานสำรวจข้อมูลภาคสนาม	๓๖๐	๑๗	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๖	งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.๔)	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๗	งานจัดทำทะเบียนคัมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕)	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๘	งานจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน	๑๐	๑,๒๕๐	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕๑
๙	งานประเมินภาษี	๔๘๐	๑๗	๘,๑๖๐	๐.๐๙๙
๑๐	งานจัดเก็บภาษีป้าย	๑๐	๒๐	๒๐๐	๐.๐๐๒
๑๑	งานจัดทำ/ปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี (ผ.ท.๓)	๓,๖๐๐	๒	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๑๒	งานจัดทำแผนการจัดเก็บภาษี/รายได้	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๑๓	งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าเช่า ค่าบริการ	๑๐	๑,๒๕๐	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕๑
๑๔	งานเร่งรัดการจัดเก็บภาษีของลูกหนี้ผู้ค้างชำระภาษี	๖๐	๑๕	๙๐๐	๐.๐๑๑
๑๕	งานจดทะเบียนพาณิชย์	๓๐	๑๕	๔๕๐	๐.๐๐๕
๑๖	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓,๖๐๐	๓	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๑๗	งานจัดทำคู่มือสำหรับประชาชน	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๘	งานขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	๓๐	๑๗	๕๑๐	๐.๐๐๖
๑๙	งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดเก็บรายได้	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๒๐	งานจัดทำรายงานการจัดเก็บรายได้	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๐๖
๒๑	งานบันทึกข้อมูลในโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน LTAX ๓๐๐๐	๓๖๐	๑๗	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๑	งานจัดทำทะเบียนคัมทรัพย์สิน	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๒	งานจำหน่ายพัสดุ	๓๖๐	๓๔	๑๒,๒๔๐	๐.๑๔๘
๓	งานจัดซื้อจัดจ้าง	๓๖๐	๓๓๕	๑๒๐,๖๐๐	๑.๔๕๖

๔	งานร่างเอกสาร สัญญา และตรวจสอบความถูกต้องของรายละเอียดโครงการเอกสาร และสัญญาต่าง ๆ	๒๔๐	๑๒๘	๓๐,๗๒๐	๐.๓๗๑
๕	งานจัดทำทะเบียนรายละเอียดพัสดุ ครุภัณฑ์	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๖	งานจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๗	งานจัดทำรายงาน เสนอความเห็นเกี่ยวกับงานพัสดุ	๖๐	๑๒๘	๗,๖๘๐	๐.๐๙๓
๘	งานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๙	งานตรวจรับพัสดุนงานจ้างก่อสร้าง วัสดุ ครุภัณฑ์	๒๔๐	๑๗๗	๔๒,๔๘๐	๐.๕๑๓
๑๐	งานตรวจสอบพัสดุประจำปี	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๑	งานบันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	๑๒๐	๑๓๖	๑๖,๓๒๐	๐.๑๙๗
๑๒	งานบันทึกข้อมูลในระบบ GFMS : ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์	๖๐	๑๔๘	๘,๘๘๐	๐.๑๐๗
๑๓	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัสดุ	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๑๔	งานรายงานเกี่ยวกับพัสดุ	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๑	งานร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่องหนังสือ	๓๐	๑๒๕	๓,๗๕๐	๐.๐๔๕
๒	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามแผนงาน	๔๕	๓๙๙	๑๗,๙๕๕	๐.๒๑๗
๓	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ	๖,๘๐๐	๔	๒๗,๒๐๐	๐.๓๒๙
๔	งานรวบรวม จัดเก็บ ข้อมูลหรือสถิติต่าง ๆ	๓๖๐	๑๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘๓
๖	งานบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Info)	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๐๙
๘	งานติดต่อ ประสานงานกับบุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการ	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
รวม		๙๕,๒๐๐	๙,๘๘๒	๙๑๔,๔๘๕	๑๑

จากการวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของงานต่าง ๆ ในส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ พบว่า มีเวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน รวม ๙๕,๒๐๐ นาที ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม ๙,๘๘๒ ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม ๙๑๔,๔๘๕ นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม ๑๑ อัตรา ซึ่งนำมาสรุปเป็นความเห็น เกี่ยวอัตรากำลังของหน่วยงานในส่วนราชการนี้ได้ ดังนี้

บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้			ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลัง		
ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง	สายงาน/ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	อัตรากำลังที่ต้องการ	ผลต่ออัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑	๒	เพิ่มอัตรากำลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
รวม			๙	๑๐	

การวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแค

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาท) (๕) = (๓) × (๔)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ (๖) = (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐
★ งานบริหารงานช่าง					
๑	งานกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม มอบหมาย พิจารณานุมัติ อนุญาต การดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ	๕,๔๐๐	๑๙	๑๐๒,๖๐๐	๑.๒๓๙
๒	งานจัดทำแผนปฏิบัติงานกองช่าง	๖,๘๐๐	๑	๖,๘๐๐	๐.๐๘๒
๓	งานจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินประจำไตรมาส	๓,๖๐๐	๔	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๔	งานพัฒนา และจัดระบบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติตามภารกิจของ กองช่าง	๒,๔๐๐	๔	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๕	งานติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑,๒๐๐	๕	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
★ งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร					
๑	งานจัดทำฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน	๒,๔๐๐	๖๑	๑๔๖,๔๐๐	๑.๗๖๘
๒	งานออกแบบ และกำหนดรายละเอียดงานก่อสร้าง	๓๖๐	๖๑	๒๑,๙๖๐	๐.๒๖๕
๓	งานประมาณราคาก่อสร้าง	๓๖๐	๖๑	๒๑,๙๖๐	๐.๒๖๕
๔	งานกำหนดแผนในการดำเนินงานก่อสร้าง	๓๖๐	๔๘	๑๗,๒๘๐	๐.๒๐๙
๕	งานบำรุงรักษา ปรับปรุง ซ่อมแซมงานก่อสร้าง	๓๖๐	๑๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๖	งานตรวจการจ้าง	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐

๗	งานควบคุม ตรวจสอบงานก่อสร้างตามรูปแบบและรายการ	๑,๒๔๐	๔๘	๕๙,๕๒๐	๐.๗๑๙
๘	งานสำรวจ รั้ววัด คำนวณ ตรวจสอบ จัดทำแผนที่ แผนผัง ของงานตามโครงการก่อสร้าง	๑,๕๒๐	๔๘	๗๒,๙๖๐	๐.๘๘๑
๙	งานบันทึกข้อมูลรายละเอียดที่ได้จากการสำรวจ และรายงานผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของงานในโครงการก่อสร้าง	๔๘๐	๔๘	๒๓,๐๔๐	๐.๒๗๘
๑๐	งานปรับปรุงข้อมูลด้านแผนที่ในงานสำรวจให้มีความเป็นปัจจุบัน	๑,๒๐๐	๑๗	๒๐,๔๐๐	๐.๒๔๖
๑๑	งานศึกษา ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานสำรวจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗
๑๒	งานติดตาม และประเมินผลการตรวจสอบสภาพสิ่งก่อสร้าง	๖๖๐	๔๘	๓๑,๖๘๐	๐.๓๘๓
๑๓	งานขออนุญาตตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒	๓๖๐	๑๗	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๑๔	งานติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๑๕	งานให้คำแนะนำ และสนับสนุนด้านวิชาการด้านงานช่าง	๖๐	๑๕	๙๐๐	๐.๐๑๑
๑๖	งานจัดทำบัญชีทะเบียนประวัติถนน	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๑๗	งานจัดทำฐานข้อมูลอาคาร ๙ ประเภท	๗๒๐	๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๑๘	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านงานช่าง การสำรวจ ออกแบบ	๒,๔๐๐	๓	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๑๙	งานจัดทำแผนการตรวจสอบถนน	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
งานช่างเทคนิค					
๑	งานรับหนังสือ	๑๐	๖๖๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘๐
๒	งานส่งหนังสือ	๑๐	๕๘๗	๕,๘๗๐	๐.๐๗๑
๓	งานร่าง ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่องหนังสือ	๓๐	๑๒๘	๓,๘๔๐	๐.๐๔๖
๔	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามแผนงาน	๔๕	๑๒๕	๕,๖๒๕	๐.๐๖๘
๕	งานจัดทำรายงานการประชุม	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒
๖	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ	๖,๘๐๐	๔	๒๗,๒๐๐	๐.๓๒๙

๗	งานจัดทำและเผยแพร่คู่มือสำหรับประชาชน	๘,๖๐๐	๑	๘,๖๐๐	๐.๑๐๔
๘	งานรวบรวม จัดเก็บ ข้อมูลหรือสถิติต่าง ๆ	๓๖๐	๑๗	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๙	งานประเมินความพึงพอใจของประชาชน ณ จุดบริการของหน่วยงาน (Citizen Feedback)	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๐	งานบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Info)	๖๐	๔	๒๔๐	๐.๐๐๓
๑๑	งานอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓
๑๒	งานติดต่อ ประสานงานกับบุคคล หน่วยงานหรือส่วนราชการ	๓๐	๑๗	๕๑๐	๐.๐๐๖
งานประสานสาธารณูปโภค					
๑	งานรับคำร้องการติดตั้งหรือซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ	๑๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๒	งานรายงานการดำเนินงานติดตั้งหรือซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๓	งานติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๗
๔	งานซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๗
๕	งานจัดทำแผนผังการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๖	งานดูแล บำรุง รักษา ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๗	งานดูแล บำรุง รักษา ซ่อมแซม ระบบไฟฟ้าภายในอาคารและบริเวณพื้นที่ของอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาด้	๔๘๐	๔๘	๒๓,๐๔๐	๐.๒๗๘
๘	การจัดทำแผนการตรวจสอบไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าตามจุดเสี่ยงต่าง ๆ	๔,๘๐๐	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘
๙	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานไฟฟ้าสาธารณะ งานสาธารณูปโภค	๓,๖๐๐	๒	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๑๐	งานตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน	๓,๖๐๐	๑๒	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๑๑	งานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปาให้กับประชาชน	๓๐	๒๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๖
๑๒	งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาท่อประปา	๓๖๐	๒๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๖๙
๑๓	งานผลิตน้ำประปา และจัดเตรียมน้ำสะอาดไว้บริการประชาชน	๓๐๐	๒๔๕	๗๓,๕๐๐	๐.๘๘๗
๑๔	งานบำรุง รักษา แก้ไข วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๖๐	๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙

๑๕	งานล้างทำความสะอาดบ่อผลิตน้ำประปา	๔๒๐	๑๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖๐
๑๖	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๔๘๐	๔๘	๒๓,๐๔๐	๐.๒๗๘
รวม		๗๓,๓๖๕	๔,๒๐๕	๑,๐๓๔,๗๖๕	๑๒

จากการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของงานต่าง ๆ ในส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ พบว่า มีเวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน รวม ๗๓,๓๖๕ นาที ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม ๔,๒๐๕ ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม ๑,๐๓๔,๗๖๕ นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม ๑๒ อัตรา ซึ่งนำมาสรุปเป็น ความเห็นเกี่ยวอัตรากำลังของหน่วยงานในส่วนราชการนี้ได้ ดังนี้

บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้			ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลัง		
ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง	สายงาน/ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	อัตรากำลังที่ต้องการ	ผลต่ออัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงานช่างโยธา	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงานธุรการ	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๐	๑	เพิ่มอัตรากำลัง
พนักงานจ้างภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	งานธุรการ/งานสาธารณูปโภค	๔	๔	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	ประจำรถขยะ/งานที่ต้องใช้แรงทั่วไป	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
รวม			๑๑	๑๒	

การวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ชิ้นงาน (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อปี (นาท)	จำนวนอัตรากำลังคน ที่ต้องการ
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕) = (๓) × (๔)	(๖) = (๕) ÷ ๘๒,๘๐๐
★	งานบริหารงานสวัสดิการสังคม				
๑	งานกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม มอบหมาย พิจารณาอนุมัติ อนุญาต การดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ	๓,๖๐๐	๘	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๗
๒	งานจัดทำแผนปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม	๖,๘๐๐	๑	๖,๘๐๐	๐.๐๘๒
๓	งานจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินประจำปีไตรมาส	๓,๖๐๐	๔	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๔	งานพัฒนา และจัดระบบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติตามภารกิจของ กองสวัสดิการสังคม	๒,๔๐๐	๔	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๕	งานติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา	๑,๒๐๐	๕	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
★	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
๑	งานเกี่ยวกับโครงการเศรษฐกิจชุมชน	๓,๖๐๐	๑๗	๖๑,๒๐๐	๐.๗๓๙
๒	งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	๔,๘๐๐	๕	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐
๓	งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐	๒,๑๔๑	๖๔,๒๓๐	๐.๗๗๖

๔	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒,๕๒๐	๑	๒,๕๒๐	๐.๐๓๐
๕	งานจัดทำคู่มือสำหรับประชาชน	๕,๔๐๐	๑	๕,๔๐๐	๐.๐๖๕
๖	งานรับลงทะเบียนผู้สูงอายุ	๓๐	๑๐๙	๓,๒๗๐	๐.๐๓๙
๗	งานรับลงทะเบียนผู้พิการ	๔๕	๙๘	๔,๔๑๐	๐.๐๕๓
๘	งานรับลงทะเบียนตามโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด	๓๐	๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๒
๙	งานส่งเสริมความรักและความอบอุ่นในครอบครัว	๑,๒๕๐	๑	๑,๒๕๐	๐.๐๑๕
๑๐	งานส่งเสริมและพัฒนาผู้ด้อยโอกาส/คนไร้ที่พึ่ง	๑,๒๕๐	๑	๑,๒๕๐	๐.๐๑๕
๑๑	งานจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ	๕,๔๐๐	๑	๕,๔๐๐	๐.๐๖๕
๑๒	งานส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน	๓๖๐	๑,๘๐๐	๔๒,๘๔๐	๐.๐๒๑
๑๓	งานสำรวจข้อมูลสถานการณ์ทางสังคมในเขตพื้นที่ตำบลนาแต่	๓๖๐	๑๗	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๑๔	งานร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่องหนังสือ	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๕	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามแผนงาน	๖๐	๑๑๔	๖,๘๔๐	๐.๐๘๓
๑๖	งานจัดทำรายงานการประชุม	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗๐
๑๗	งานจัดทำและเผยแพร่คู่มือสำหรับประชาชน	๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๑๘	งานรวบรวม จัดเก็บ ข้อมูลหรือสถิติต่าง ๆ	๑,๒๐๐	๖	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗
๑๙	งานประเมินความพึงพอใจของประชาชน ณ จุดบริการของหน่วยงาน (Citizen Feedback)	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๒๐	งานอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
รวม		๕๕,๓๐๕	๔,๗๕๘	๓๓๗,๒๙๐	๓

จากการวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของงานต่าง ๆ ในส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ พบว่า มีเวลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน รวม ๕๕,๓๐๕ นาที ปริมาณงาน (ต่อปี) รวม ๔,๗๕๘ ชิ้นงาน เวลาที่ใช้ต่อปี รวม ๓๓๗,๒๙๐ นาที และมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ รวม ๓ อัตรา ซึ่งนำมาสรุปเป็น ความเห็นเกี่ยวอัตรากำลังของหน่วยงานในส่วนราชการนี้ได้ ดังนี้

บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้			ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลัง		
ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง	สายงาน/ภารกิจที่ปฏิบัติ	อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	อัตรากำลังที่ต้องการ	ผลต่ออัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานส่วนตำบล	นักพัฒนาชุมชน	พัฒนาชุมชน	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	คงตำแหน่งและอัตราเดิม
รวม			๓	๓	

จากผลการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และความสอดคล้องของปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ จะเห็นได้ว่า มีแนวโน้มที่ปริมาณงานและภารกิจจะมีมากกว่าอัตรากำลังคน กล่าวคือ “งานล้นคน” โดยจะต้องนำเอาประเด็นดังกล่าวมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานหรือภารกิจให้มีความเหมาะสม

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์/เป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	
						ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑. ยุทธศาสตร์การเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๒	๘๐,๐๐๐	๑. ร้อยละของโครงการอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตร ๒. ร้อยละโครงการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ๓. ประชาชน/ชุมชนมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ	๑. จัดทำแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒. การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ๓. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร	สำนักปลัดกองช่าง	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นายช่างโยธา ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๕. คนงานทั่วไป ๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๘. นักวิชาการสาธารณสุข	๑ ๑ ๑ ๑ ๔ ๑ ๑ ๑
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน	๑	๕๐,๐๐๐	๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ๒. ร้อยละของจำนวนที่เพิ่มของผลผลิตทางการเกษตร ๓. มีแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรและสินค้าพื้นเมือง ๔. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ๕. ร้อยละอัตรการว่างงานลดลง	๑. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ๒. การพัฒนาและส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ๓. การส่งเสริมการตลาดชุมชนและสินค้าพื้นเมือง ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการค้าเงินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ๕. การแก้ไขปัญหาการว่างงาน	สวัสดิการสังคม	๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔. นักพัฒนาชุมชน ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๖. พนักงานขับรถยนต์ ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๘. คนงานประจำรถขยะ ๙. คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	๒๑	๒๐,๔๖๕,๐๐๐	๑. ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็ก คนยากจนและผู้ด้อยโอกาส ได้รับการจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์อย่างทั่วถึง ๒. ร้อยละของโครงการเกี่ยวกับ	๑. การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็ก คนยากจน และผู้ด้อยโอกาส ๒. การส่งเสริมสุขภาพ	สำนักปลัดสวัสดิการสังคม	๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักพัฒนาชุมชน ๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์/เป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	
						ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
			การส่งเสริมสุขภาพ ๓. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมด้านนันทนาการและด้านการศึกษา ๕. ร้อยละชุมชนที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๖. ร้อยละของอัตราการลดลงของผู้ติดยาเสพติด	๓. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและการกีฬานันทนาการและการกีฬา ๕. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด		๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๗. คนงานทั่วไป ๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๙. นักการภารโรง ๑๐. นักวิชาการศึกษา ๑๑. ครู ๑๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ ๓ ๒ ๑ ๑ ๓ ๑ ๕ ๕ ๑
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน	๑	๑๕๐,๐๐๐	๑. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการด้านการสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ร้อยละพื้นที่ป่าในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. ร้อยละโครงการด้านการอนุรักษ์และด้านการฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การป้องกัน การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด	๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๕. คนงานทั่วไป ๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๗. นักการภารโรง ๘. คนงาน ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๒ ๑ ๑ ๑
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	๓๔	๕,๖๓๐,๐๐๐	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ๒. ร้อยละผู้เข้าร่วมประชุมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๓. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และ	๑. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๑. การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง	๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์/เป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	บุคลากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	
						ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
			ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ๑. ร้อยละโครงการด้านการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ๒. ร้อยละโครงการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. ร้อยละโครงการด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย	และความเสมอภาค ๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย		๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๙. นักทรัพยากรบุคคล ๑๐. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๒. คนงานทั่วไป ๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑๔. นักการภารโรง ๑๕. คนงาน ๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑๙. นิติกร ๒๐. นายช่างโยธา ๒๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๔ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑

ผลลัพธ์ภารกิจที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรที่ยึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ใช้ต้องใช้ในการดำเนินการกิจตามอำนาจหน้าที่ตามโครงการ จำนวน ๕๕ โครงการ งบประมาณที่ใช้ จำนวน ๒๖,๓๗๕,๐๐๐ บาท โดยต้องใช้บุคลากรในการปฏิบัติการกิจดังกล่าว จำนวน ๔๕ ตำแหน่ง ๖๔ อัตรา

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

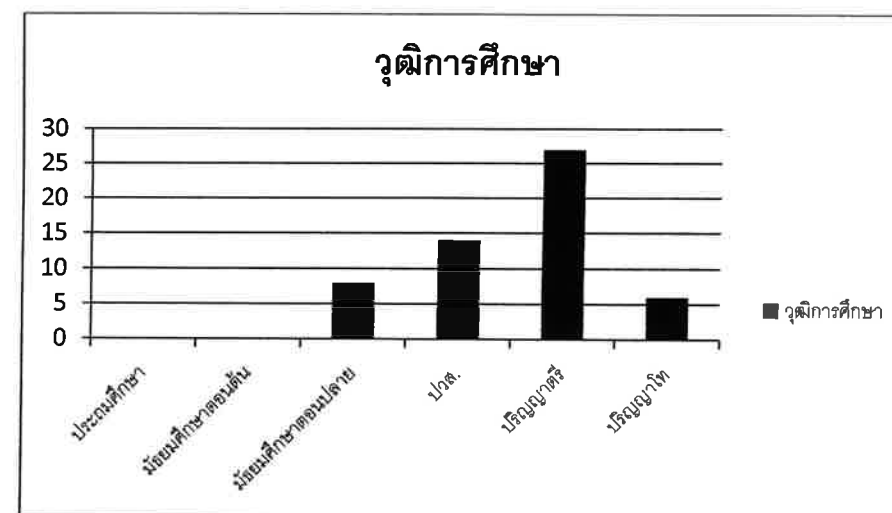
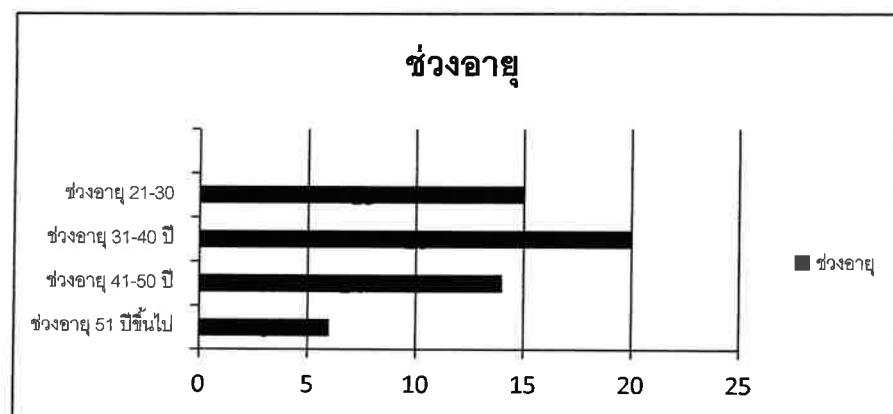
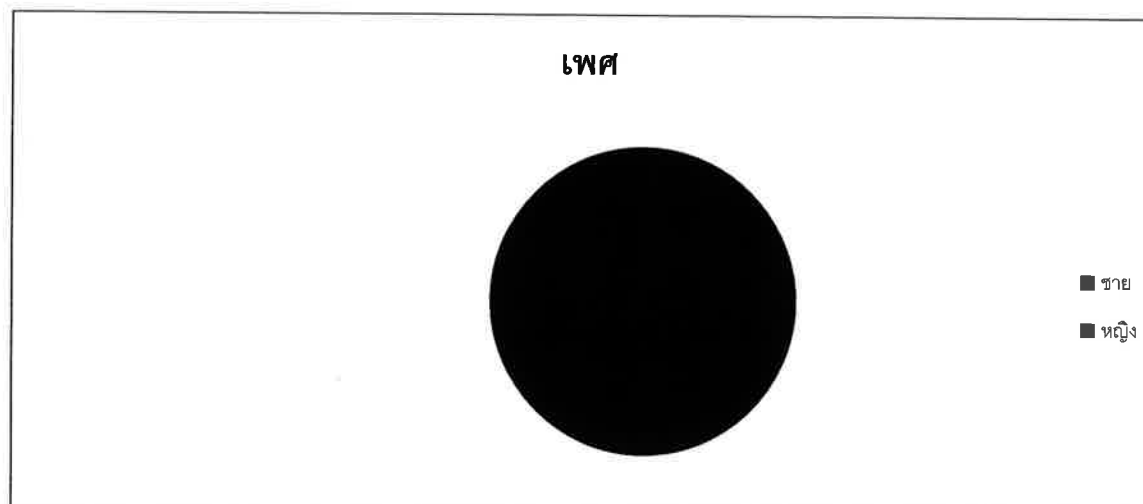
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านแบบสอบถามในประเด็นต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

รายการข้อมูล	จำนวน
เพศชาย	๒๖
เพศหญิง	๒๙
ปริญญาโท	๖
ปริญญาตรี	๒๗
ปวส.	๑๔
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๘
มัธยมศึกษาตอนต้น	๐
ประถมศึกษา	๐
ช่วงอายุ ๒๐ ปีลงไป	๐
ช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี	๑๕
ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	๒๐
ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๑๔
ช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป	๖



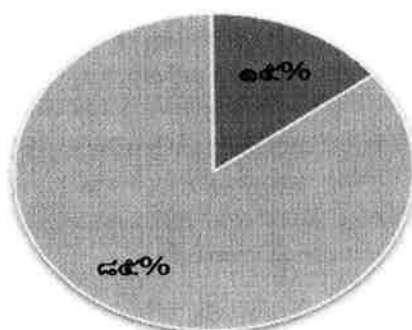
ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับทัศนหรือมุมมองต่ออัตรากำลัง แบบ ๓๖๐ องศา

(๑) ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดโครงสร้างส่วนราชการตามพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

- ☒ เห็นว่าเหมาะสม จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕
☒ เห็นว่าไม่เหมาะสม จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕

ความเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการตามพื้นที่รับผิดชอบ

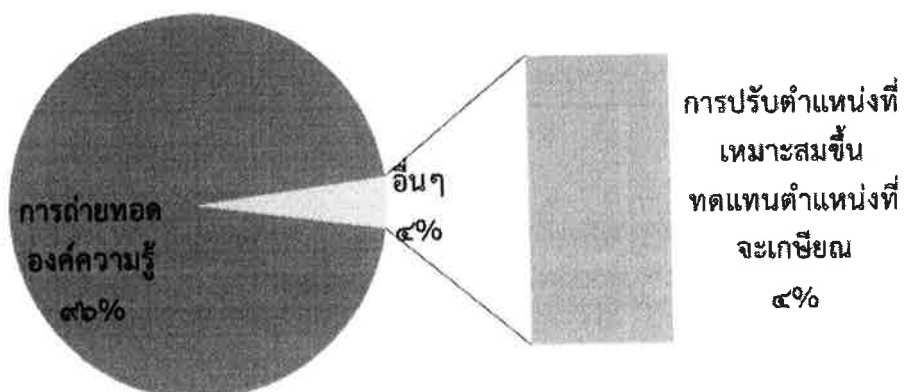
■ ไม่เหมาะสม ■ เหมาะสม



(๒) ความเห็นเกี่ยวกับการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

- การถ่ายทอดองค์ความรู้
จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖
➤ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณ
จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔

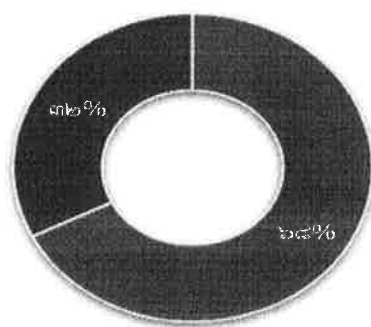
ความเห็นเกี่ยวกับการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ



(๓) ความเห็นเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย หรือประเด็นใด ที่เป็นปัญหา อุปสรรคหรือลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมควรพิจารณาแก้ไขเพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้น

ลำดับ	ประเด็น ระเบียบ กฎหมาย	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	จำนวน คน	คิดเป็น ร้อยละ
๑	พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ใช้บังคับ มาเป็นเวลานาน ไม่สอดคล้องกับ สภาพการณ์ในปัจจุบันและบริบทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เห็นควรสนับสนุนหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องให้มีการผลักดันร่างระเบียบ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ให้มี ผลบังคับใช้เป็นกฎหมายโดยเร็ว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว เป็นธรรม และเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน	๒๕	๖๘
๒	พระราชบัญญัติสภา ตำบล และองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม	ภารกิจตามอำนาจหน้าที่บางภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถูก กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้เกิด ปัญหาในทางปฏิบัติ ส่งผลให้การจัดทำ บริการสาธารณะขององค์กรปกครองไม่ สอดคล้องกับ ความ ต้องการของ ประชาชนและบริบทของพื้นที่	เห็นควรผลักดันให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตรา ข้อบัญญัติ/ระเบียบที่เกี่ยวกับการกิจ ตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามความ ต้องการของประชาชนและบริบทของ พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ๆ ได้เอง ตามหลักการกระจาย อำนาจ	๑๒	๓๒

ความเห็นเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย หรือประเด็นใด ที่เป็นปัญหา อุปสรรคหรือ
ลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมควรพิจารณาแก้ไขเพื่อช่วยส่งเสริม
ประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้น



■ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

■ พระราชบัญญัติสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔) ความเห็นเกี่ยวกับงานหรือภารกิจใดในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ที่ซ้ำซ้อนกันและสมควรมีการแก้ไขเพื่อให้มีประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้น

➢ ไม่มีผู้แสดงความเห็นในประเด็นนี้

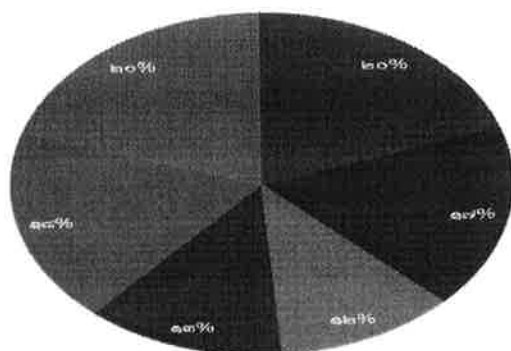
(๕) ความเห็นเกี่ยวกับงานหรือภารกิจใดในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ที่สมควรจัดจ้างเอกชนหรือบุคคลภายนอก ดำเนินการแทน (Outsourcing) แทนที่จะกำหนดเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ กรุณาเสนองาน/ภารกิจที่ท่านคิดว่าสมควร Outsourcing โดยคำนึงถึงเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

➢ ไม่มีผู้แสดงความเห็นในประเด็นนี้

(๖) ความเห็นเกี่ยวกับส่วนราชการหรืองานใดที่มีภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ที่ไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังในปัจจุบันและสมควรกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง หรือยุบเลิกอัตรากำลัง

ความเห็น	งาน	ส่วนราชการ	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
ควรกำหนดเพิ่ม	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๓	๒๐
ควรกำหนดเพิ่ม	งานกฎหมายและคดี	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๓	๒๐
ควรกำหนดเพิ่ม	งานบริหารทั่วไป	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๐	๑๘
ควรกำหนดเพิ่ม	งานก่อสร้าง	กองช่าง	๓๘	๑๗
ควรกำหนดเพิ่ม	งานตรวจสอบภายใน	-	๒๘	๑๓
ควรกำหนดเพิ่ม	งานการศึกษาปฐมวัย	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒๕	๑๒

ความเห็นเกี่ยวกับส่วนราชการหรืองานใดที่มีภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ที่ไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังในปัจจุบัน และสมควรกำหนดเพิ่มอัตรากำลังหรือยุบเลิกอัตรากำลัง



- ควรกำหนดเพิ่ม งานกฎหมายและคดี
- ควรกำหนดเพิ่ม งานก่อสร้าง
- ควรกำหนดเพิ่ม งานการศึกษาปฐมวัย
- ควรกำหนดเพิ่ม งานตรวจสอบภายใน
- ควรกำหนดเพิ่ม งานบริหารทั่วไป
- ควรกำหนดเพิ่ม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๓) ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างเพื่อนำไปใช้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในอนาคตให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

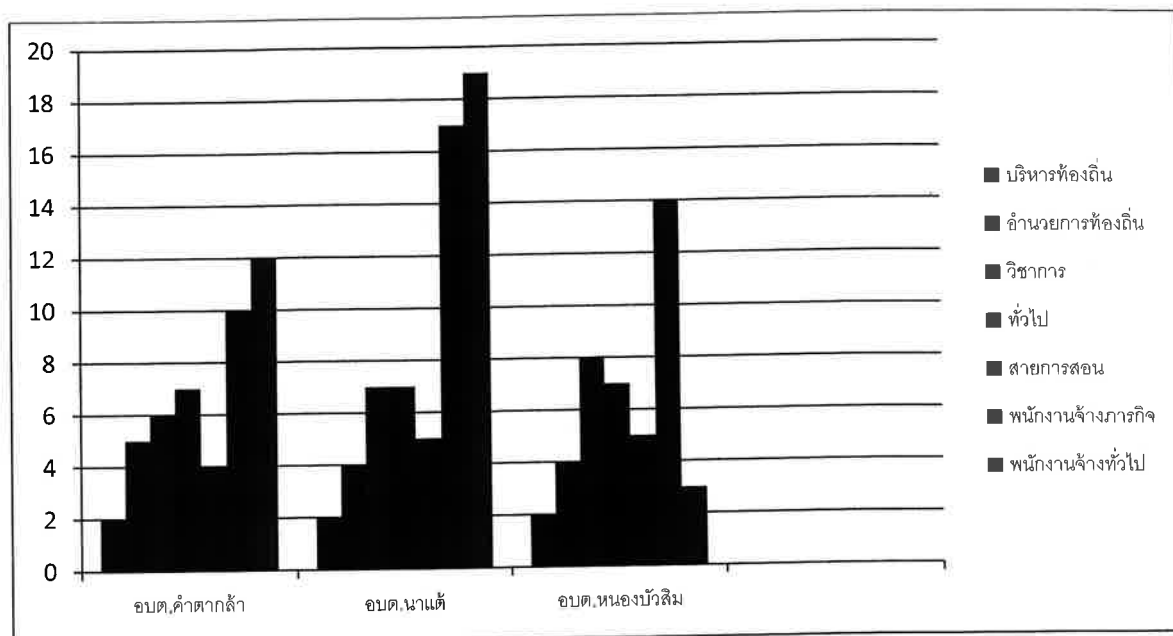
ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
๑	ควรมีการจัดอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่	๑	๓๓
๒	ควรมีการกำหนดตำแหน่งงานด้านสาธารณสุขเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น	๑	๓๔
๓	ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดตำแหน่งด้านการศึกษา	๑	๓๓



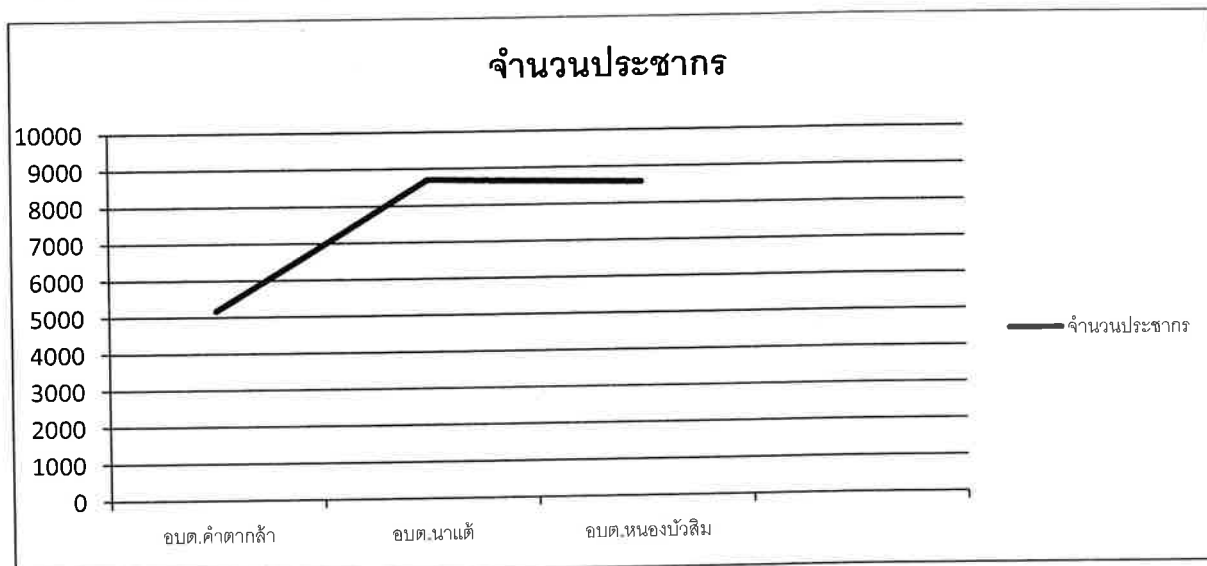
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน คือองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม ซึ่งมีประเด็นการเปรียบเทียบเกี่ยวกับกรอบอัตราค่าจ้าง พื้นที่ จำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากร งบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

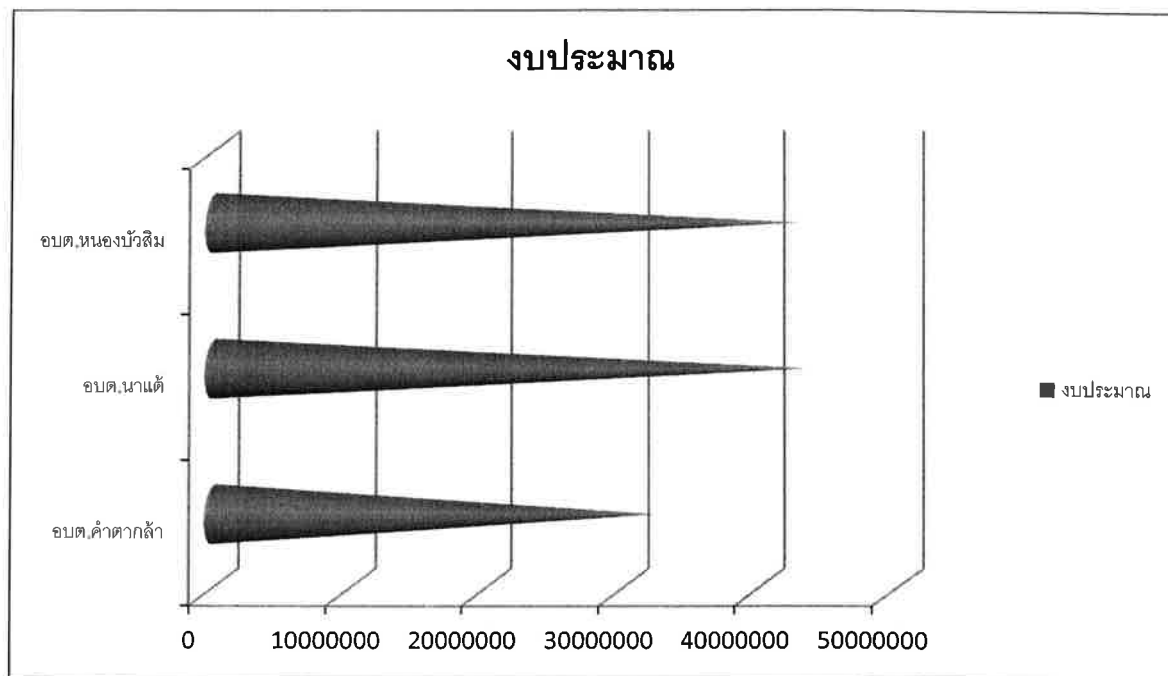
การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง
“กรณีตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี”



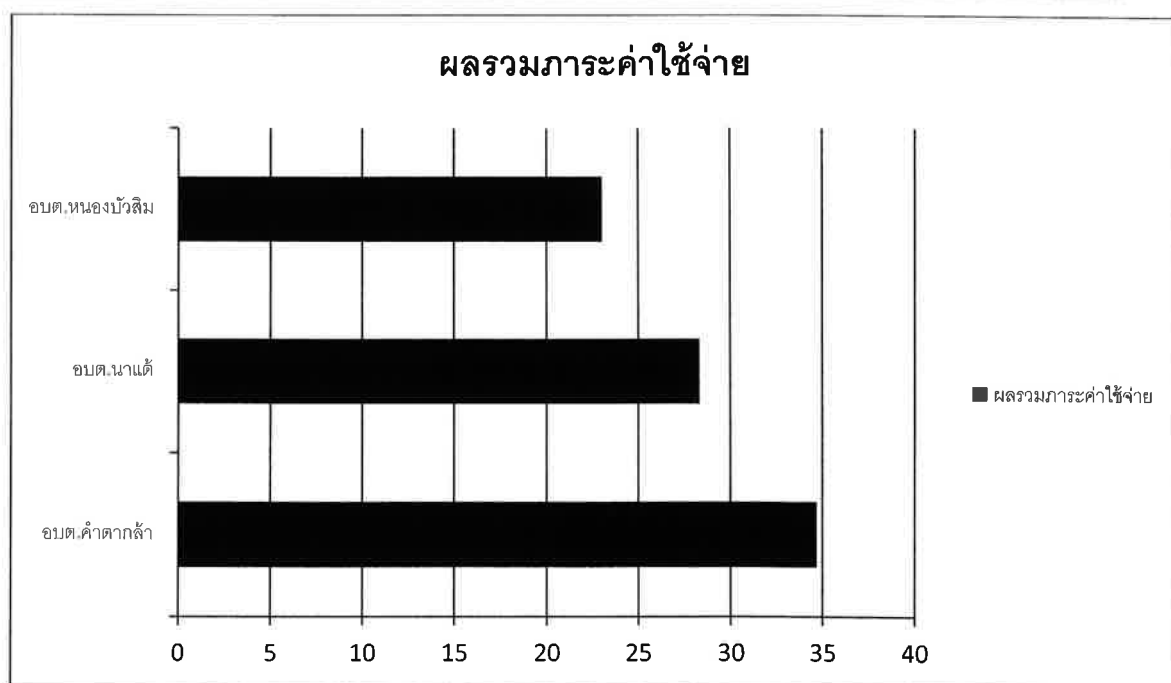
การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง
“กรณีประชากร”



การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง
“กรณีงบประมาณ”



การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง
“กรณีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒”



๓.๘ การดำเนินการด้านการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๔. สภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาในพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

• **สภาพปัญหาในพื้นที่** : คลองระบายและถนน ยังไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ทั่วถึง โดยมีสภาพชำรุด คลองเน่าเหม็น ไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในช่วงฤดูฝน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและพาหะนำโรค ถนนและทางเท้าในบางช่วงขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

• **ความต้องการของประชาชน** : ให้ดำเนินการก่อสร้าง คลองระบายน้ำ ถนนและทางเท้าให้ทั่วถึง ปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขุดลอกคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ไม่ให้ก่อกมลภาวะ และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายหรือพาหะนำโรค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

• **สภาพปัญหาในพื้นที่** : ประชาชนมีรายได้น้อย อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ การว่างงาน ขาดอาชีพที่มั่นคง ขาดแหล่งเงินทุนในระบบเพื่อการประกอบอาชีพ ขาดตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน และขาดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในท้องถิ่น

• **ความต้องการของประชาชน** : การอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการผลิตสินค้าท้องถิ่นให้ได้คุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาด จัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสในการสร้างงานและรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนลดรายจ่าย เพิ่มการออม และดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ด้านสังคม

• สภาพปัญหาในพื้นที่ :

(๑) ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด อบายมุข และขาดคุณธรรม จริยธรรม โดยปัจจุบันผู้ปกครองมีเวลาในการเอาใจใส่บุตรหลานน้อยลง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของลักษณะสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนซึ่งเป็นตัวนำพากระแสวัฒนธรรมเข้าสู่ชุมชน ทำให้เยาวชนซึ่งขาดวุฒิภาวะในการ วิเคราะห์และคัดกรองในการบริโภคสื่อเกิดค่านิยมและพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหายาเสพติดและอาชญากรรมอื่น ๆ

(๒) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี ยังประสบปัญหาการขาดหลักประกันอันมั่นคง ขาดการพึ่งพาตนเองได้ มีความรู้สึกที่ไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า ตลอดจนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาค และบทบาทสตรีในสังคมให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มคนดังกล่าว ให้มีหลักประกันอันมั่นคงทั่วถึง สามารถพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้เข้าถึงสิทธิอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

• ความต้องการของประชาชน :

(๑) การเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความอบอุ่นให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุตรหลานในการบริโภคสื่อที่เหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติและประพฤติตนของเยาวชนบนพื้นฐานของศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เปิดพื้นที่สาธารณะให้สามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

(๒) การพัฒนาข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี เข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการออม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง และพึ่งพาตนเองได้ส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของสตรีทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

• สภาพปัญหาในพื้นที่ :

(๑) บุคลากรยังขาดความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล

(๒) ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

(๓) ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

(๔) การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในปัจจุบันเริ่มต้นตัวเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการ ตลอดจนความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

• ความต้องการของประชาชน :

(๑) ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล

(๒) บริหารและวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น

(๓) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

(๔) การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบและเห็นความสำคัญของการบทบาทเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยสร้างโอกาสและเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก สามัคคี และมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

• **สภาพปัญหาในพื้นที่ :** ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ อันเนื่องจากการขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขาดการบริหารจัดการ และมาตรการในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดมลภาวะและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ

• **ความต้องการของประชาชน :** การรณรงค์ ปลุกจิตสำนึก ให้ความรู้ และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนการอนุรักษ์ พื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

• **สภาพปัญหาในพื้นที่ :** ปัญหาการบริโภคและการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น มีการบริโภคไขมันที่ไม่จำเป็นต่อร่างกาย การบริโภคน้ำตาลเกินมาตรฐาน มีการบริโภคผักผลไม้ไม่เพียงพอ รวมทั้งการบริโภคที่

ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แนวโน้มของการเจ็บป่วยของประชาชนด้วยโรคที่ป้องกันได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งโรคดังกล่าวต้องประชาชนสามารถดูแลป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ประชาชนยังมีการเจ็บป่วยด้วยโรคระบาดซ้ำที่มักเกิดขึ้นแตกต่างกันตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออกในฤดูฝน โรคไข้หวัด และโรคทางเดินหายใจในฤดูหนาว โรคท้องร่วงในฤดูร้อน เป็นต้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังขาดความรู้ ทักษะและความตระหนักในการเสียสละ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน

- **ความต้องการของประชาชน :** การสร้างเสริมสุขภาพในการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยรณรงค์ให้การตรวจคัดกรองสุขภาพ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนในการสร้างสุขภาพที่ดี ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ฝึกระวัง และป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ ตลอดจนควบคุมดูแลในการผลิตและจำหน่ายอาหาร พืชผักให้มีความปลอดภัยจากสารที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและฝึกระวังรักษาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพอบรมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้สามารถสร้างเสริมสุขภาพ แก่ตนเองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- **สภาพปัญหาในพื้นที่ :**

- (๑) ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนยังขาดโอกาส และขาดทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้นอกระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและก้าวทันประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- (๒) ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยปัจจุบัน ประชาชนและเยาวชนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติ และมีความเป็นวัตถุนิยม ลดความสำคัญกับศิลปกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นลดลง ขาดความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดการสูญหายของวัฒนธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

- **ความต้องการของประชาชน :**

- (๑) ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมตามวัยอย่างเหมาะสมและพร้อมสำหรับการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และบูรณาการเรียน การสอนเรื่อง ศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กใฝ่รู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับเยาวชนและประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เห็นความสำคัญและสนใจการเรียนรู้ เพิ่มการใช้พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

- (๒) การสนับสนุนให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถาน และศาสนสถานในท้องถิ่น โดยยึดความเป็นอัตลักษณ์ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่

๕.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

ด้าน	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณูปการ (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒) ด้านเศรษฐกิจ	มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๓) ด้านสังคม	มาตรา ๖๗ (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

	มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๗) บำรุง และ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๔) ด้านการเมืองการบริหาร	มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๖) ด้านสาธารณสุข	มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ	มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๗) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัด	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต

	การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม และการ ฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือ สนับสนุนการดูแลและ พัฒนาเด็กเล็กตาม แนวทางที่เสนอแนะจาก กองทุนเพื่อความเสมอ ภาคทางการศึกษา (๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน ดีของท้องถิ่น	ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
--	--	---

๕.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT Analysis เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

S = STRENGTH (จุดแข็ง)		W = WEAKNESS (จุดอ่อน)	
S๑	เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินการกิจการตามอำนาจหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนดและมีความใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด	W๑	องค์กรมักถูกสั่งการในเชิงบังคับบัญชาจากหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นให้ดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กร
		W๒	หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นมีการมอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรขององค์กรให้ดำเนินการภารกิจต่าง ๆ ซึ่งยังไม่มีกรอบหรือกระจายอำนาจหน้าที่งบประมาณและบุคลากรมายังองค์กรแต่อย่างใด
S๒	ผู้บริหารมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน	W๓	นโยบายบางเรื่องที่ถูกกำหนดขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทยหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นซึ่งมอบหมายให้องค์กรดำเนินการนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและบริบทในพื้นที่
S๓	องค์กรมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่	W๔	องค์กรมีภารกิจมาก หลากหลาย ข้ำซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลัง และข้อจำกัด

S = STRENGTH (จุดแข็ง)		W = WEAKNESS (จุดอ่อน)	
			ของระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อการบูรณาการงานและรองรับภารกิจที่มากขึ้น
S๔	องค์กรมีฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารงาน เช่น ฐานข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ ฐานข้อมูลผู้ด้อยโอกาส ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ฐานข้อมูลแผนพัฒนาท้องถิ่น ฐานข้อมูลหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นต้น	W๕	ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขององค์กร ยังขาดการบูรณาการเชื่อมโยง การพัฒนารูปแบบและมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกและภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
S๕	องค์กรมีบุคลากรและเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่ เช่น อาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จิตอาสาสมัครภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น	W๖	ความต่อเนื่อง ระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรและส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค รวมทั้งระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
S๖	บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทွ่งเท และมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	W๗	การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายใน เป็นต้น
		W๘	องค์กรขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

O = OPPORTUNITY (โอกาส)		T = THREAT (อุปสรรค)	
O๑	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทรงงาน และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่าง ๆ ถือเป็นต้นแบบความสำเร็จเพื่อเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร	T๑	การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้ง ระบบการเมืองขาดเสถียรภาพ และการแทรกแซงทางการเมืองในทุกระดับ มีผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร
O๒	ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับระบบการบริหาร	T๒	ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น

O = OPPORTUNITY (โอกาส)		T = THREAT (อุปสรรค)	
	จัดการ/ระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น		การให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย การพัฒนา รูปแบบการให้บริการ ที่หลากหลาย เป็นต้น ทำให้องค์กรต้อง ปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ ความคาดหวังดังกล่าว
O๓	ศักยภาพที่โดดเด่นของพื้นที่ เช่น ทรัพยากร ธรรมชาติ ประชาชนชาวบ้าน กลุ่มวิสาหกิจ ชุมชน กลุ่ม/องค์กร/อาสาสมัครต่าง ๆ เป็นต้น ถือเป็นทุนทางสังคมที่เอื้อต่อการ วางแผนขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่	T๓	ทุนทางสังคมในพื้นที่ขาดการพัฒนา ต่อยอด การเพิ่มมูลค่า และการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ฐานราก และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตามภารกิจ
O๔	รัฐบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ถือเป็นโอกาส ให้องค์กรประสบความสำเร็จในการ ดำเนินงาน เกิดความโปร่งใส และ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยประชาชนลงมือทำ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นสนับสนุน และเอกชนร่วมขับเคลื่อน	T๔	การบูรณาการความร่วมมือ/แผนงาน/ โครงการ/งบประมาณ กับหน่วยงานต่าง ๆ ยังขาดความเชื่อมโยงและมองปัญหาแบบ แยกส่วน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง

จากการวิเคราะห์การกิจ อำนาจหน้าที่ ตามข้อ ๕ สามารถนำมากำหนดเป็นการกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

การกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนหรือการจัดทำบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ การกิจ ดังนี้

การกิจ	พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณสุขการ (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒) ด้านสาธารณสุข	มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ	มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๓) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางที่เสนอแนะจาก	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

	กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
--	--	--

๖.๒ การกิจกรรม

ภารกิจที่จัดลำดับความสำคัญให้เป็นการกิจกรรมหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือดำเนินการได้หรือในอนาคตอาจจะปรับมาเป็นภารกิจหลัก จำนวน ๔ ภารกิจ ดังนี้

ภารกิจ	พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
(๑) ด้านเศรษฐกิจ	มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๒) ด้านสังคม	มาตรา ๖๗ (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการ	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

	สหกรณ์ (๗) บำรุง และ ส่ง เสริม การประกอบอาชีพของ ราษฎร	ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๓) ด้านการเมืองการ บริหาร	มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารวนตำบลต้อง เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชน โดยใช้วิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารวนตำบล การจัดทำ งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การ ตรวจสอบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วย การนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ เสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๔) ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครอง ดูแล และ บำรุง รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การเปรียบเทียบ อัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นำมาสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

สภาพปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๑. มีโครงสร้างราชการที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจ ด้านสาธารณสุข ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการ สาธารณะในด้านดังกล่าวเท่าที่ควร โดยเฉพาะในปัจจุบันซึ่งมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด - ๑๙ ที่ยังมีการแพร่ระบาดในประเทศไทย และทั่วโลกอย่างต่อเนื่อง	ควรมีการวิเคราะห์และวางแผนการกำหนดโครงสร้างราชการให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของประชาชนและบริบทของพื้นที่
๒. มีอัตรากำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ที่เพิ่มมากขึ้น จนกลายเป็นภาวะ “งานล้นคน” ในภารกิจงานต่าง ๆ เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ เป็นต้น	ควรพิจารณาวางแผนการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสายงานที่มีภารกิจงานที่มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ เฉพาะทางหรือวิชาชีพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกอบกับสภาพปัญหาในพื้นที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สามารถนำผลการวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว มากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ระดับกลาง)	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ระดับต้น)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ระดับต้น)	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ งานสารบรรณ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ งานสารบรรณ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ งานสารบรรณ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ งานสารบรรณ	
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้มีวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาวางแผนในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑		-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด(รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองพอกใหญ่								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเตี								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแสง								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสันติสุข								
ครู	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ปรับลดเนื้อว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอนคำ								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๑	๖๒	๖๒	๖๒	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	(๔๐,๕๖๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๓	<u>สำนักงานปลัด(๑๑)</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด(นบพ.งานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๖	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐	(๑๙,๑๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกัน ๓	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
๑๑	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๒,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	(๑๒,๖๘๐)
๑๓	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะมูลฝอย	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถน้ำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองพอกใหญ่	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๕๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๕๒,๒๐๐	๕๘,๘๐๐	๖๕,๗๖๐	เงินอุดหนุน(๑๓,๖๐๐)
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๐	๐	-	-	๐	๐	๐	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่างยุบเลิก)
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(กำหนดใหม่)
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนาแต้	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๕๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๖๑,๙๒๐	๖๙,๐๐๐	๗๖,๓๒๐	เงินอุดหนุน(๑๔,๐๐๐)
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแสง	ครูผู้ช่วย	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่างเดิม)
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๐	๐	-	-	๐	๐	๐	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่างยุบเลิก)
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(กำหนดใหม่)
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสันติสุขสระแก้ว	คศ.๑	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	(ปรับลดตำแหน่ง)
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนคำ	ครูผู้ช่วย	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่างเดิม)
๓๖	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๘๒,๐๔๐	เงินอุดหนุน(๒๘,๘๐๐)

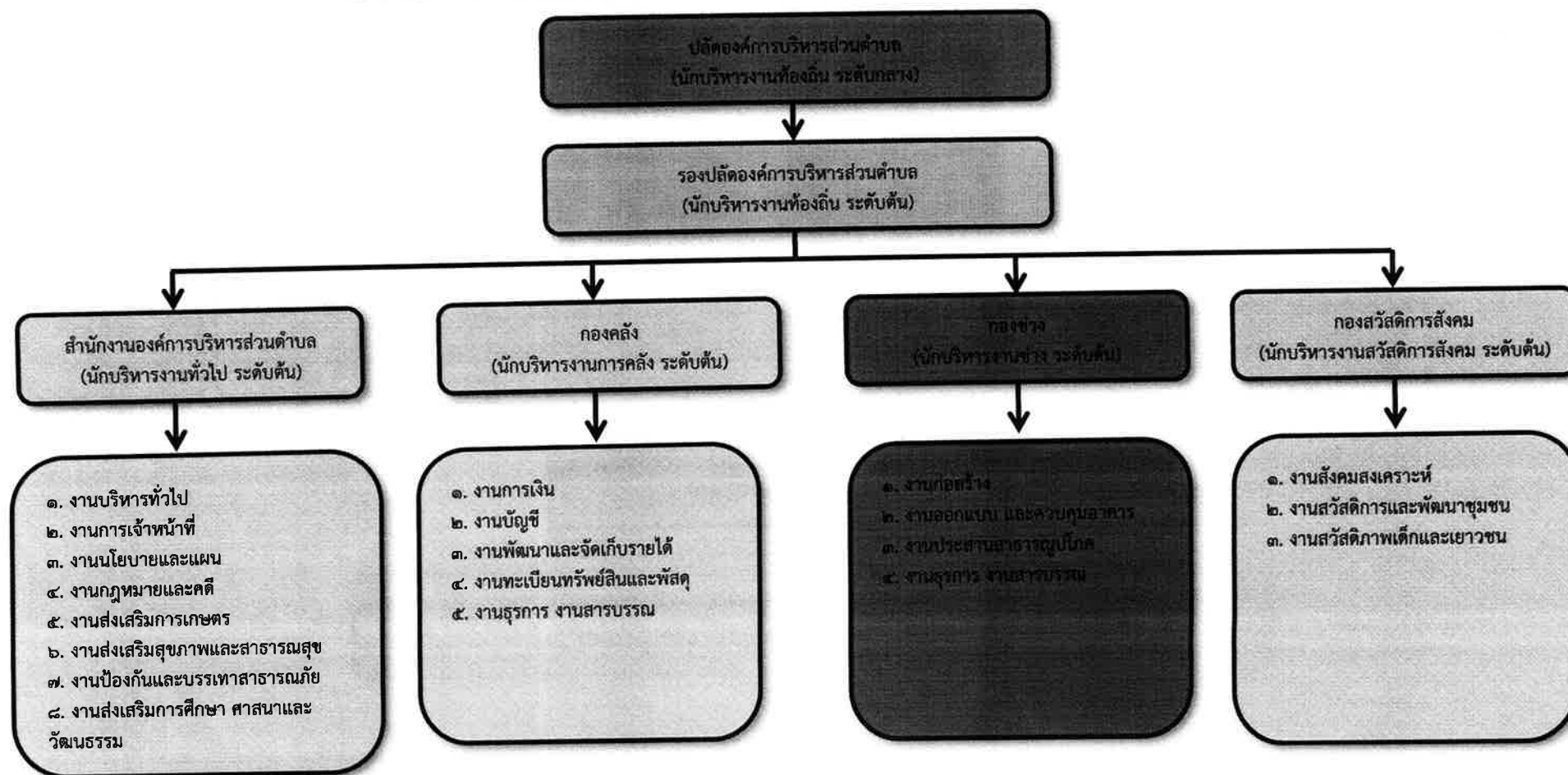
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๗	กองคลัง(๐๔)																		
	ผู้อำนวยการกองคลัง(นบ.งานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	(๑๗,๒๐๐)
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๑๔๐)
๔๒	พนักงานจ้าง																		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	(๑๓,๖๓๐)
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	(๑๒,๙๖๐)
๔๖	กองช่าง(๐๕)																		
	ผู้อำนวยการกองช่าง(นบ.งานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๖,๖๕๐)
๔๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๙	พนักงานจ้าง																		
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	(๑๔,๓๗๐)
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	(๑๑,๗๕๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๓๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	(๑๒,๒๖๐)
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๕๓	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			การค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๕	ส่วนสวัสดิการสังคม(๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๕๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
๕๗	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐	(๑๒,๙๗๐)
รวม			๒๒	๕๕	๙,๘๘๘,๕๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๒	๒๒	๒๒	+๑	-	-	๔๔๒,๐๘๐	๓๑๔,๑๖๐	๓๒๒,๓๖๐	๑๐,๗๐๘,๖๒๐	๑๑,๐๒๒,๗๘๐	๑๑,๓๔๗,๑๔๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๑,๖๐๖,๒๙๓	๑,๖๕๓,๔๑๗	๑,๗๐๒,๐๗๑	
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๒,๓๑๔,๙๑๓	๑๒,๖๗๖,๑๙๗	๑๓,๐๔๙,๒๑๑	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๕.๕๐	๒๔.๙๙	๒๔.๕๑	

- หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ = ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ = ๕๓,๒๕๐,๗๕๐ บาท

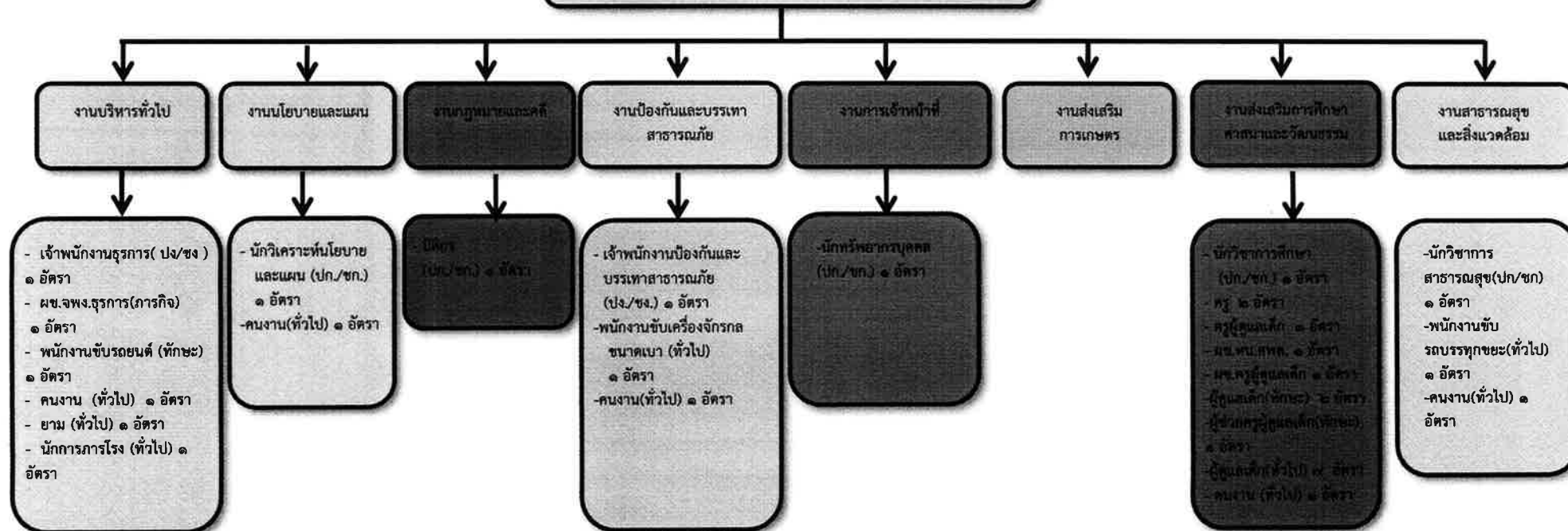
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

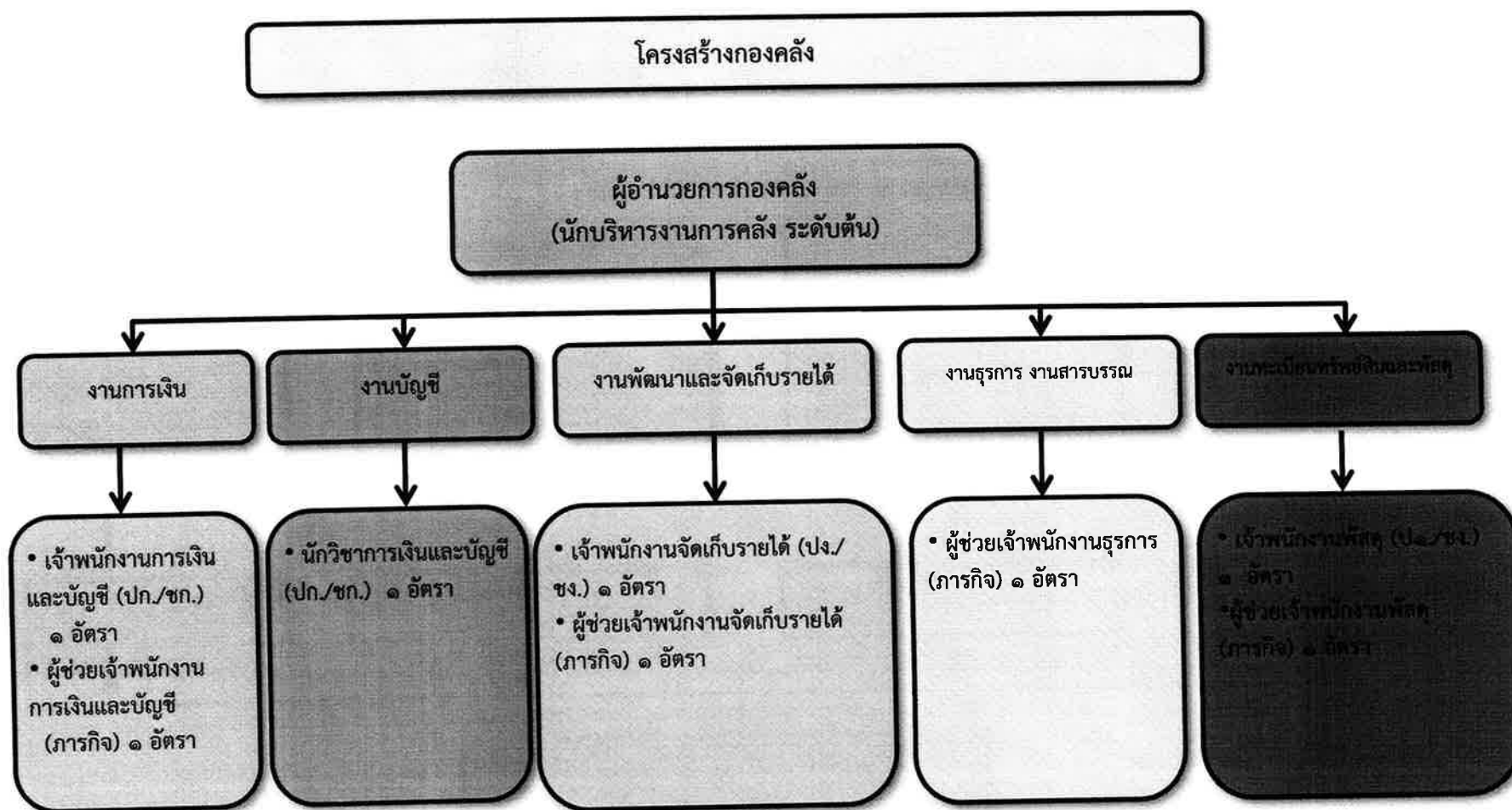
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

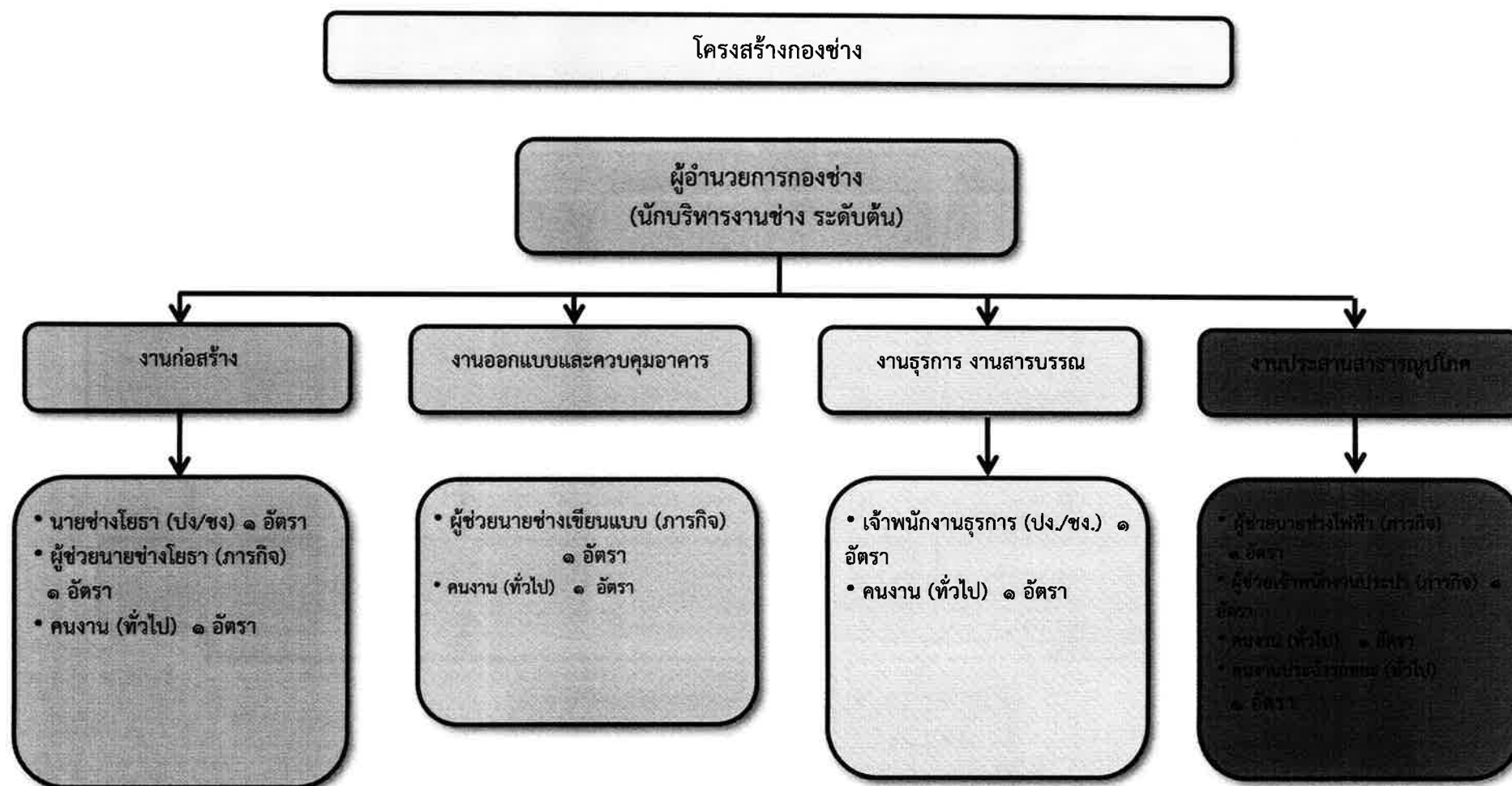


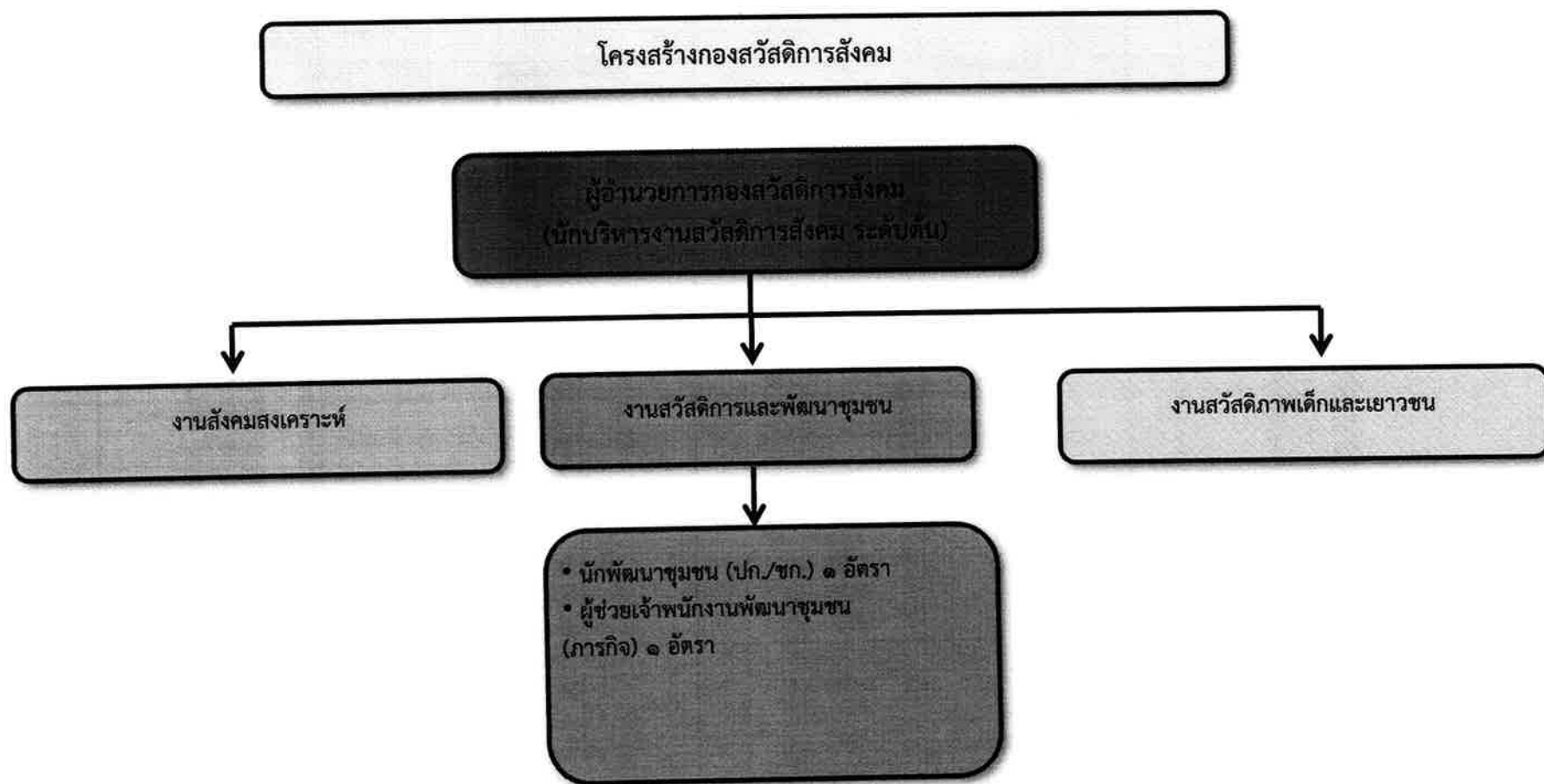
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)









๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม						เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๑	นายดวงดี พรหมวัง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๕๔,๗๒๐
๒	นายวิทยา โกลนไลน์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
สำนักงานปลัด (๑๑)												
๓	นายชัยณรงค์ ชัยช่วย	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๔	นางพัชรพรรณ สีตาเดช	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๕	นายจักรพรรดิ อุดขุมนารี	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	๐	๐	๓๑๗,๕๒๐
๖	นายไพศาลศักดิ์ อ่อนลาน	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	๐	๐	๑๙๙,๒๐๐
๗	นายพิษณุ คิอินธิ	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๘	นางมณีนรัตน์ แสงใสแก้ว	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	๐	๐	๓๔๙,๓๒๐
๙	จำสิบเอก รพีพัฒน์ บุญเทहन	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๙,๒๐๐	-	-	๒๒๙,๒๐๐
๑๐	นายภราดร ชมชื่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)												
๑๑	นายธนาชัย หัศกรจจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๐๐๐	-	-	๑๔๔,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๑๒	นายรัฐวิทย์ สุพร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๑๖๐	-	-	๑๕๒,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นายจำรอง ทิตสวาท	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายปัญญา บ้องสุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๑๕	นางสาวอุมพร ดวงศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายรุ่งเรือง พรหมสุริย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวกาญจนา จำบุญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวบุญเลิศ แวงวัน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายกฤษฎา ผุดผ่อง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายคชินทร์ ราชสินธุ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายวัชระ พรหมสุริย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวนันทิดา ไชยรบ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพอกใหญ่ ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๕	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๕	ครู	คศ.๒	๓๑๔,๐๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	นางอัญชิสา ชัยช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต(ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๕๘,๖๔๐	-	-	อุดหนุน+อปท.สมทบ
๒๔	นางสาวณัฏฐินี เสนฤทธิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต(วิชาการส่งเสริมสุขภาพเด็กเล็ก)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	นางสาวมินตรา บุตรวัง	พนักงานจ้างทั่วไป ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(ศึกษาศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวพิสมัย พรหมสุริย์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางรสลิน วิเศษตุลาการ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนาแต่ ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๒	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๒	ครู	คศ.๒	๓๑๐,๓๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางสาวปัญจา ใจอะวะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๖๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน+อปท.สมทบ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม						เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
		ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)										
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นางสาวสุดารัตน์ วิเศษตุลาการ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)										
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแสง											
๓๑	-	-	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๘๙,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)											
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสันติสุข											
๓๔	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๔	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๘๙,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)											
๓๕	นายรวิ สีดาเดช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีคุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
		ศึกษาศาสตรบัณฑิต(ปฐมวัย)										
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๖	นางสาวเจนจิรา อินทรสิทธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอนคำ											
๓๗	-	-	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)											
๓๘	นางพานิ สุพร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๖๑,๙๖๐	-	-	เงินอุดหนุน+อปท.สมทบ
		ครุศาสตรบัณฑิต(ปฐมวัย)										
	กองคลัง(๐๔)											
๓๙	นางวิพาพร สิงห์ศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๘,๐๐๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
๔๐	นางสุพรรณิ สอนสีดา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)										
๔๑	นางสาวปานทิพย์ โล่คำ	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐๗,๒๔๐			๒๐๗,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม						เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
		บัญชีบัณฑิต										
๔๒	นางสาววิมลรัตน์ นุกิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๔	นางสาวลักขณา พัฒนสาร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)											
๔๕	นางสาวเกวเฮี ลีงห้ชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๕๖๐	-	-	๑๖๓,๕๖๐
	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)											
๔๖	นางวชิตรา หัศกรรจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๗	นายณัฐพล คะปัญญา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต(บริหารธุรกิจ)										
๔๘	นางแทนพร เกรียงกานนท์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐
	กองช่าง (๐๔)											
๔๙	นายพิทักษ์ณ ขาวประภา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
		วิทยาศาสตรบัณฑิต(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)										
๕๐	-	-	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕๑	นางสาวสรिता พรหมสุริย์	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)											
๕๒	นายสุวิมลชัย สอนเคน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๒,๔๔๐	-	-	๑๗๒,๔๔๐
๕๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๒,๘๐๐			กำหนดเพิ่ม
๕๔	นายเทวฤทธิ์ คำชื่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๑,๐๐๐	-	-	๑๔๑,๐๐๐
๕๕	นายฤทธภา ยางธินาร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๗,๑๒๐	-	-	๑๔๗,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๖	นางสาวอรุษา ศรีสถาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นางสาวกัญญิณา ลือธิใจศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๕๘	นายสุขสวัสดิ์ จำบุญ	(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายณัฐวัฒน์ ศรีสุราช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายธีระวัฒน์ ดวงสุภา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๖๑	นางสาวณัฏฐิญา ครองยุติ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๖๒	นายบุญร่วม สอนเคน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต(การจัดการงานคลัง)	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๖๓	นางสาวพิทยา รินทอง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ได้ตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล และจังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ภายใต้หลักการ ดังนี้

๑๒.๑ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๑๒.๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๑๒.๓ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้องค์กรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน