



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก
อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย เพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้นใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก.....	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก.....	๗
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก.....	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก.....	๑๐
๘. โครงสร้างและการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง.....	๓๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก	
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก.....	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามพิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยการ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซับซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วน

ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาเชือก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามที่ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานและเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ

/อัตรากำลัง.....

อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (process re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่จำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ใน

เกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

ด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๑.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาค ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลและข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอเกษตรสมบูรณ์จังหวัดชัยภูมิ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

/๒. บุคลากร...

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่อนในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนบางส่วนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงแม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น
๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอเกษตรสมบูรณ์ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนด

/แบ่งภารกิจ....

แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๖. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๒
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกเดิม มีกรอบอัตรากำลังที่ค่อนข้างจำกัด ไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน และปริมาณงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก ดูแลรับผิดชอบ ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกขาดประสิทธิภาพ เพราะจะต้องพึ่งพาข้าราชการจากหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการ ทำให้ขาดความคล่องตัวและความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา การที่กำหนดจำนวนตำแหน่งในแต่ละสายงานและการกำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๘ สายงาน จึงไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของหน้าที่และความรับผิดชอบที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือกจะต้องดำเนินการ

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้พิจารณาจากสภาพปัญหาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก จากนั้นจึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง และกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในลำดับต่อมา ทั้งนี้ได้ยึดถือหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ให้กำหนดวงเงินงบประมาณที่เกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในฝ่าย หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ นั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไปดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา	๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคสัตว์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงิน –เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงิน –เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคสัตว์	- งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ อบต.นาเชือก ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการเสร็จ เรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปีได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- นักบริหารงาน อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักบริหารงาน อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
พนักงานส่วนตำบล								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- จพง.ป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน (ช่วยงานด้านงานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	
- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- นักสันทนากการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
พนักงานส่วนตำบล								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๘	๔๘	๕๒	๕๒	-	๔	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล อบต.นาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่างๆ ดังนี้ ในระยะแรกกำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ 40% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่าง ระยะ 3 ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	งปด.	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (น.ส.ฐิตารีย์ โชติกันจนิจ)	42 3 00 1101 001	กลาง	1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	19,560	19,560	19,680	707,160	727,720	746,400	44,130
2	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (สอ.ดิเรก ปะวะะเสริม)	42 3 00 1101 002	ต่ำ	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	40,900
	สำนักปลัด																						
3	นักบริหารงานทั่วไป (จำเอกไชยา จำปาทอม)	42 3 01 2101 001	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	38,520
4	นักจัดการงานทั่วไป (นางสุภาพร หง)	42 3 01 3101 001	ชก.	1	1	429,240	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770
5	นักทรัพยากรบุคคล (นายอรณพ ปุราชะกา)	42 3 01 3102 001	ชก.	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (น.ส.วรรณวิภา จำปาอะดี)	42 3 01 3103 001	ปก.	1	1	241,440	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	20,120
7	นิติกร (นายชนก ชันวีชัย)	42 3 01 3105 001	ปก.	1	1	233,760	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	19,480
8	นักวิชาการสาธารณสุข (นางเพ็ญผกา ปะวะะเท)	42 3 01 3601 001	ชก	1	-	475,560		1	1	1	-	-	-	-	-	-	15,240	15,720	16,440	490,800	506,520	522,960	39,630

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	งปด.	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	สำนักปลัด																			
9	นักพัฒนาชุมชน (-ว่าง-)	42 3 01 3801-001	ปก./ชก.	-	-	-	-	1	1	1	-	(+1)	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	19,970
10	เจ้าพนักงานธุรการ (สอ.ณัฐพล กุลจันทร์ศรี)	42 3 01 4101 001	ชง.	1	1	239,640	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	17,310
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นายพนม สุวรรณเพ็ง)	43 3 01 4805 001	ชง.	1	1	207,720	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,000	9,240	216,720	225,720	234,960	11,100
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (น.ส.อมรรรัตน์ แสงมาศ)	-	(คุณวุฒิ)	1	1	133,200	-	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,640	138,600	144,240	149,880	15,720
13	พนักงานขับรถยนต์ (นายบรรจง ไชยมาตย์)	-	(ทักษะ)	1	1	188,640	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,280	196,200	204,120	212,400	
14	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ว่าง)	-	(คุณวุฒิ)	1	-	-	-	-	1	1	-	(+1)	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	15,000
15	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (นางธิดารัตน์ วาจารย์)	-	(คุณวุฒิ)	1	-	180,000	-	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	25,190
16	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (นายสมาน พันสมบัติ)	-	(คุณวุฒิ)	1	1	302,280	-	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	13,080	314,400	327,000	340,080	9,000
17	คนครัว (นางวิภา ภูจิตตร)	-	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
18	ยาม (-ว่าง-)	-	(ทั่วไป)	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
19	ภารโรง (นางสาวสุกัญญา วรพิน)	-	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยะ/ ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	งปด.	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	สำนักงานปลัด																			
20	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ) (นายอุทัย เทวรัตน์)	-	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
21	คนงาน (ช่วยงานด้านงานป้องกัน) (นายณรงค์ ตาดีจันทร์)	-	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
22	พนักงานขับรถยนต์ (นายสอนศิษฐ์ ประชชา)	-	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง																			
23	นักบริหารงานการคลัง (นางเกษร ปิดตามานัง)	42 3 04 2102 001	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	40,260
24	นักวิชาการเงินและบัญชี (พจ.พทยา สีหามาม)	42 3 04 3201 001	ชก.	1	1	475,560	-	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	491,640	508,320	525,840	39,630
25	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (น.ส.วรภรณ์ ทบเทิบ)	42 3 04 3203 001	ชก.	1	1	402,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
26	นักวิชาการพัสดุ (น.ส.ดวงใจ ประทุมโม)	42 3 04 3204 001	ชก.	1	1	369,480	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
27	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นางณัฐนิชา ปิดตามานัง)	-	ลจ.ประจำ	1	1	253,680	-	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	21,140
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวกชกร เนตวงค์)	-	(คุณวุฒิ)	1	1	155,040	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,840	161,280	167,880	174,720	12,920
	กองช่าง																			
29	นักบริหารงานช่าง (นายภคินทร์ แพ่งวิเศษ)	42 3 05 2103 001	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	40,260

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ฐาน ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ภายใน 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	งปด.	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
41	ครู (นางเบญจพรรณ แก้วกัน)	42 3 08 6600 112	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	ครู (นางวนิดา มะธิปะ)	42 3 08 6600 113	ชพ.	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
43	นักสันทนการ (นางเพิ่มพูน ต๋ยสิมมา)	-	ลจ.ประจำ	1	1	323,760	-	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980
44	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นางสาวรารพร ภูมิภักดิ์)	-	(คุณวุฒิ)	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
45	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (นางบุญศรี ทองด้วง)	-	(คุณวุฒิ)	1	1	98,820	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	106,740	115,020	123,660	เงินอุดหนุน+ เงินอปท.
46	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (นายสมัย ทวยจันทร์)	-	(ทักษะ)	1	1	99,300	-	1	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,640	107,340	115,620	124,260	เงินอุดหนุน+ เงินอปท.
47	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (นางนงนุช สุจิตต์)	-	(คุณวุฒิ)	1	1	99,300	-	1	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,640	107,340	115,620	124,260	เงินอุดหนุน+ เงินอปท.
48	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (นางวรัญญา ประพละ)	-	(คุณวุฒิ)	1	1	93,660	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	101,220	109,020	117,180	เงินอุดหนุน+ เงินอปท.
49	ผู้ดูแลเด็ก (นางสาวปนัดดา วิเศษดี)	-	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
50	ผู้ดูแลเด็ก (นางสาวสิริธร วาปีโส)	-	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
51	ผู้ดูแลเด็ก (นางสาวศิริกัญญา แก้วกัน)	-	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องว่างในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	งบปด.	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
52	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (นางศรีณภัทร โพธิ์จำ)	42 3 12 3205 001	ปก.	1	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320		
รวม					52	10,158,000	336,000	48	52	52	-	4	-	1,515,660	394,720	394,680	11,957,700	12,343,420	12,737,100		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																					
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีฟ																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีฟ																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
คิดเป็นร้อยละ 40																					

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 =
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 =
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 =

(ลงชื่อ).....
 (นายอรรพ ปุราชะภา)

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ลิปเอก.....
 (ดิเรก ปะวะเสริม)

ตำแหน่ง รองปลัด อบต. นาเชือก

รักษาการแทนปลัดอบต.นาเชือก

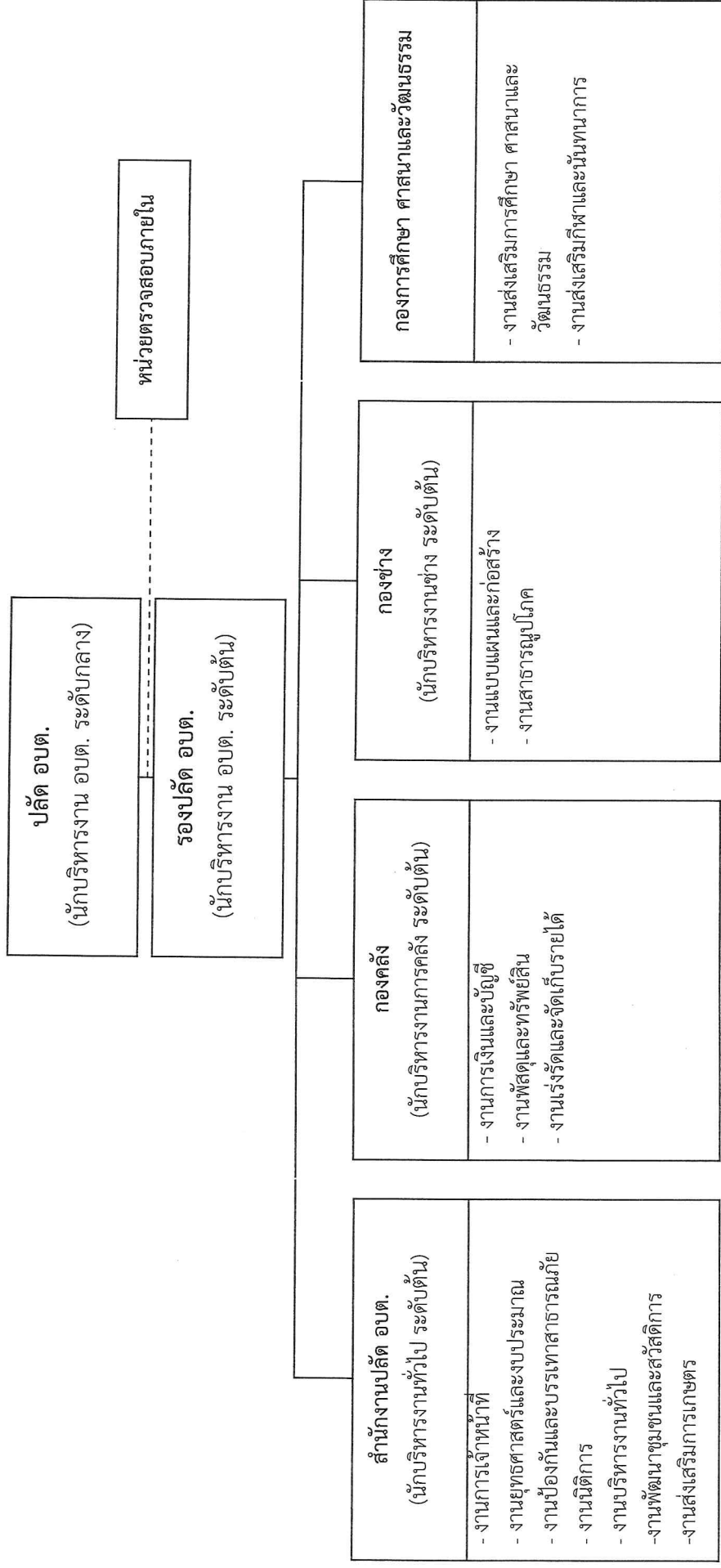
(ลงชื่อ).....

(นายพิชัย ชุบสุวรรณ)

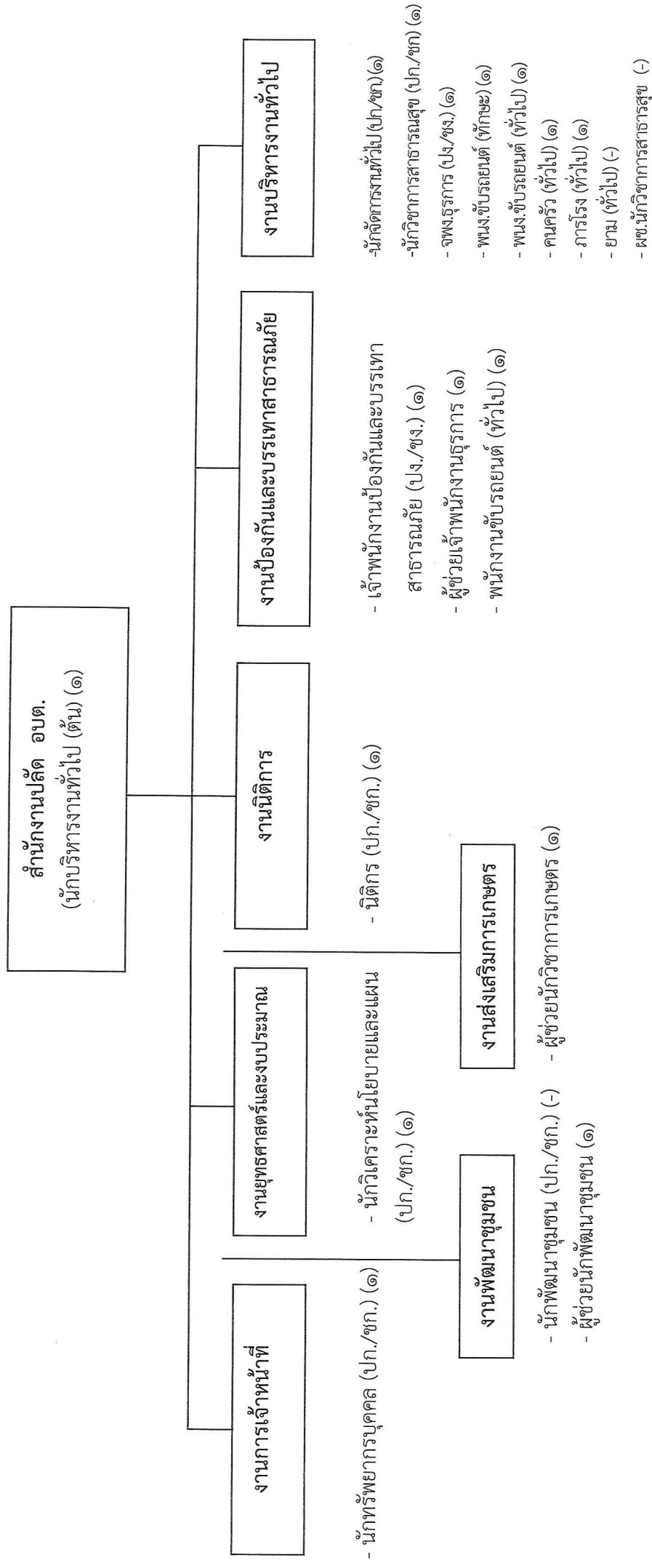
ตำแหน่ง นายกอบต.นาเชือก

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

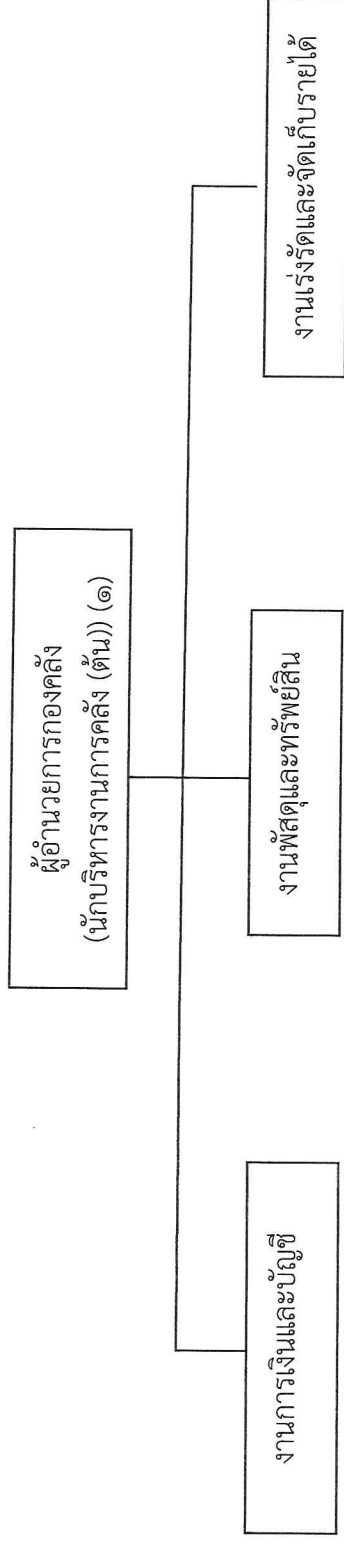


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ประเภท/ระดับ	อำนาจการระดับต้น	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑/-	๓/-	๒/๑	๒/-	๒/-	-/-	-/-	-/-	๓/๑	๖	๖

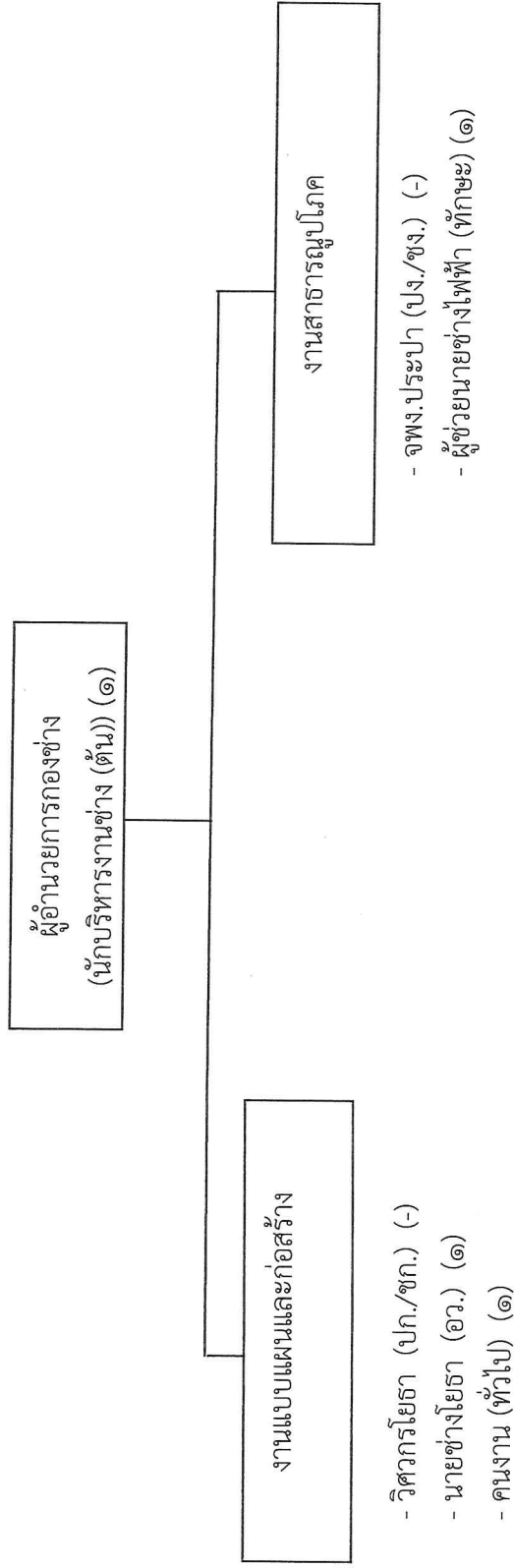
โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
- ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (๑)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลจ.ประจำ) (๑)

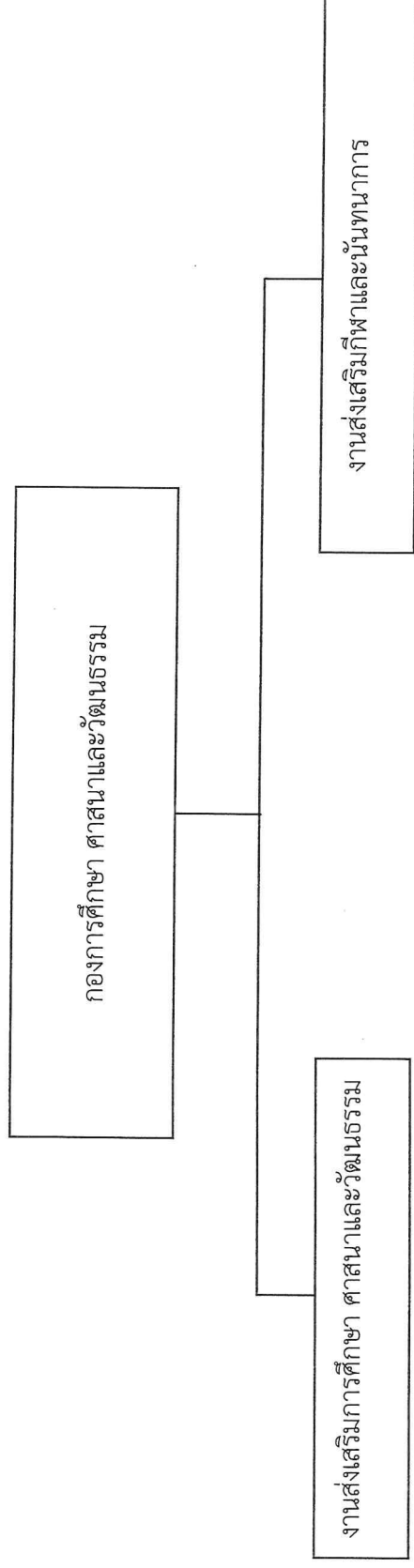
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑/-	๓/-	-/-	-/-	-/-	๑/-	๑/-	-/-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ ระดับ	จำนวน	อำนาจการ ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑/-	๑/-	-/-	-/๑	๑/-	-/๑	-/-	๑/-	๑/-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)

-ครู (๕)

-ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๔)

-ผู้ดูแลเด็ก (๓)

- สันทนาการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)

ประเภท/ ระดับ จำนวน	อำนาจการ ระดับต้น	ครู	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๔/๑	-/-	๑/-	-/-	-/-	๑/-	๕/-	๓/-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑)
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (-)

ประเภท/ ระดับ	บริหาร ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑/-	-/-	-/๑	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก ประเภทยานยนต์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำหนดเดิม			กรอบอัตรากำหนดใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๑	นางสาวฐิตารีย์ ไชติกันจานิจ	ปริญญาตรี (ร.บ.)	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานองค์การ บริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน องค์การบริหารส่วน ตำบล	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐	
๒	สิบเอกติเรก ปะวะเสริม	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานองค์การ บริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน องค์การบริหารส่วน ตำบล	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐	
๓	จำเริญไยยา จำปาหอม	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๔๒-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐	
๔	นางสุภาพร พง	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๔๒-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐	
๕	นายอรรณพ ปุราชะภา	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๔๒-๓-๐๐-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒-๓-๐๐-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐	
๖	นางสาววรรณิกา จำปาเวสตี	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๘,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐	
๗	นายชนก ชันวีชัย	ปริญญาตรี (น.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๘	นางเพ็ญภา ปะวะทะ	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๙	(ว่าง-)	ปริญญาตรี	-		-	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปท./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๑๐	สิบเอกณัฐพล กุลจันทร์ศรี	ปริญญาตรี (วทบ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๑๑	นายพนม สุวรรณเพ็ง	ปวส.(ช่าง อุตสาหกรรม)	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๑๒	นางสาวอมรรรัตน์ แสงมาศ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๒๘,๑๖๐ (๑๐,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๗,๒๔๐
๑๓	นายบรรจง ไชยมาตย์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๘๐๐
๑๔	นางนิตารัจ วาจารย์	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	นายสมาน พันสมบัติ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(คุณวุฒิ)	๒๙๐,๘๘๐ (๒๔,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๐,๘๘๐
๑๖	(ว่าง-)	ปริญญาตรี	-	-	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	(การกิจ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๑๗	นางวิภา ภูจิตร	ม.๖	-	คนครัว	(ทั่วไป)	-	คนครัว	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	(ว่าง-)	ม.๖	-	ยาม	(ทั่วไป)	-	ยาม	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๑๙	นางสาวสุกัญญา วรหิน	ม.๖	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นายอุทัย เทวรัตน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายณรงค์ ดาติจันทร์	ม.๖	-	คนงาน (ช่วยงานด้านงานป้องกันฯ)	(ทั่วไป)	-	คนงาน (ช่วยงานด้านงานป้องกันฯ)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นายสอนศิษฐ์ ประชา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นายเกษร ปิตตามานัง	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐	
๒๔	พันจ่าเอกพิทยา สีหาม	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐	
๒๕	นางสาวราภรณ์ ทบเทิบ	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๒๖	นางสาวดวงใจ ประทุมโม	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐	
๒๗	นางณัฐนิชา ปิตตามานัง	ปวส.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐	
๒๘	นางสาวกชกร เมตขวงค์	ปริญญาตรี (บช.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐	
๒๙	นายภคินันท์ แพ่งวิเศษ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๐	วิศกรโยธา	ปริญญาตรี		-	-	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๕๖๑๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๓๑	ว่าที่ร้อยตรีธนพงษ์ โพธิ์ทัง	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓๒	เจ้าพนักงานประปา	ปวส./ปวช.	-	-	-	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก./ชก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดใหม่
๓๓	นายชนินทร์ ประทุมเทา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๔	นางสาวอมิตา สอนเจริญ	ม.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวอัญญิพร นนทะริ	ปริญญาตรี (คป.)	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๓๖ (-ว่าง-)		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	-
๓๗ (-ว่าง-)		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	-
๓๘ (-ว่าง-)		-	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๖๕	ครู	-	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๖๕	ครู	-	-	-	-	-
๓๙	นางมณี ประทุมมาศ	ปริญญาตรี (คป.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๖๖	ครู	ชก.	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๖๖	ครู	ชก.	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๔๐	นางลัดดา ประทุมมา	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	๔๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๔๑๒	ครู	ขก.	๔๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๔๑๒	ครู	ขก.	-	-	-	-	-
๔๑	นางเบญจพรรณ แก้วกัน	ปริญญาตรี (ศษ.บ.)	๔๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๑๒	ครู	ขก.	๔๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๑๒	ครู	ขก.	-	-	-	-	-
๔๒	นางวนิดา มะธิปไซ	ปริญญาตรี (ศษ.บ.)	๔๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู	ขพ.	๔๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู	ขพ.	-	-	-	-	-
๔๓	นางเพิ่มพูน ตุยสัสมมา	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	นักสันทนาการ	ลจ.ประจำ	-	นักสันทนาการ	ลจ.ประจำ	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๔๔	นางสาววราพร ภูมิภักดิ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๖๖,๘๘๐
๔๕	นางบุญศรี ทองด่าง	ปริญญาตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๙๕,๑๖๐ (๗,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	-	๙๕,๑๖๐
๔๖	นายสมัย ทวยจันทร์	ปริญญาตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(ทักษะ)	๙๕,๕๒๐ (๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	-	๙๕,๕๒๐
๔๗	นางมณฑุ สุจิตโต	ปริญญาตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๙๕,๕๒๐ (๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	-	๙๕,๕๒๐
๔๘	นางวรรณา ปะพะลา	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๙๐,๑๒๐ (๗,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	-	๙๐,๑๒๐
๔๙	นางสาวศิริกัญญา แก้วกัน	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางสาวสิรินธร วาปีโส	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๕๑	นางสาวปนัดดา วิเศษดี	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	(ว่าง-)	-	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล /ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชือก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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