

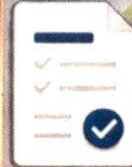


# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่



องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่  
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

จัดทำโดย : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ☎ 075-756735



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเดชอนันต์ แก้วชัยชัย)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่



# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

# สารบัญ

|                                                                                  | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                                              | ๑    |
| ๒ วัตถุประสงค์                                                                   | ๒    |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                        | ๔    |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น           | ๑๘   |
| ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                 | ๒๕   |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ                | ๓๐   |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง              | ๓๔   |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ                                                   | ๔๒   |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น                         | ๕๔   |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                       | ๕๘   |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ               | ๖๔   |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น                               | ๖๘   |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง          | ๗๖   |
| ๑๔. ภาคผนวก                                                                      |      |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒      |      |
| - ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙                            |      |
| - สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                          |      |
| - ร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                                   |      |
| - ร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล |      |

\*\*\*\*\*

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่**  
**อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

-----

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ

อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) คือ แผนอัตรากำลังที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ดังนี้

๒.๑.๑ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ สามารถควบคุมการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์

และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ดังนี้

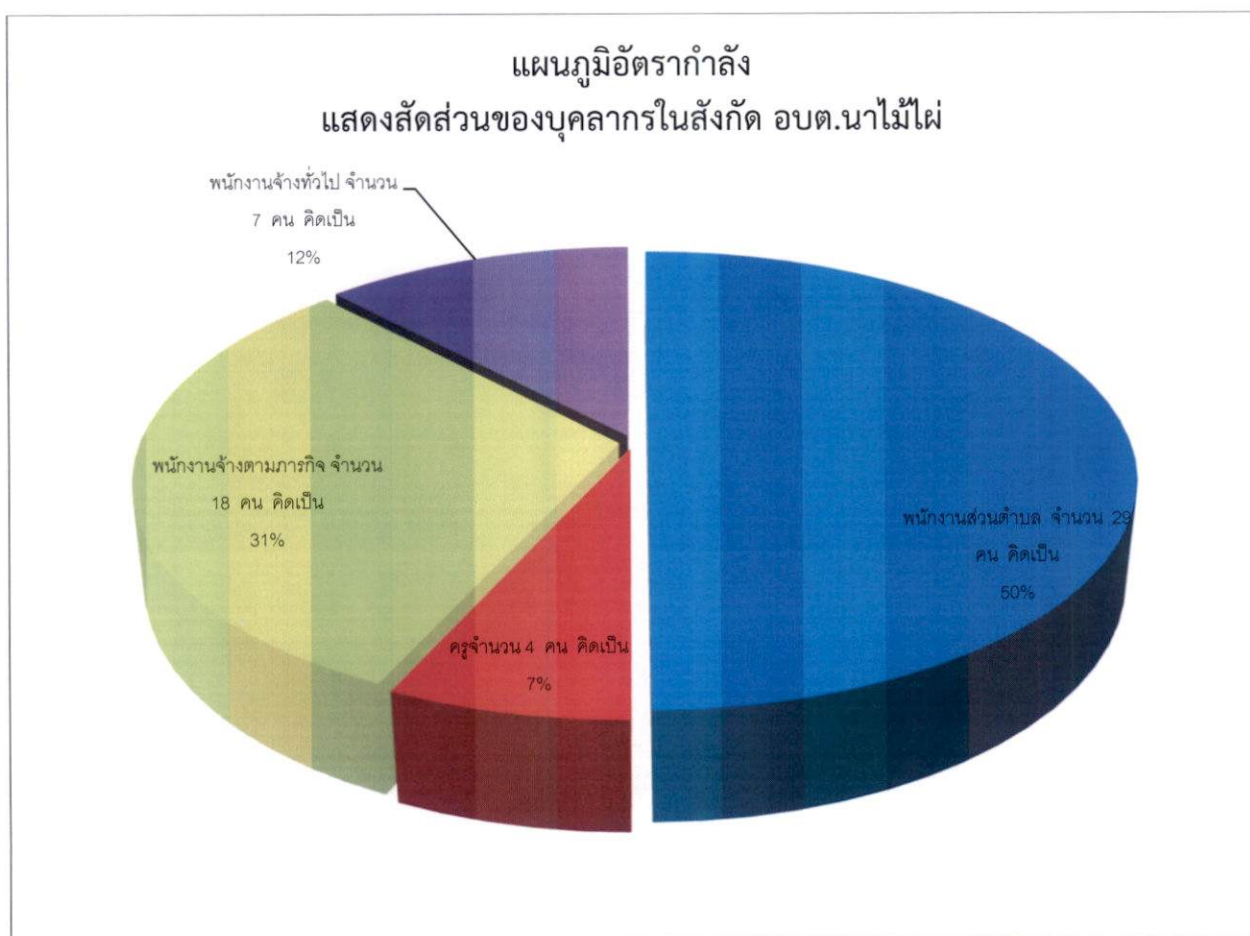
- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๒ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ
  - พนักงานจ้างทั่วไป



## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ



และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการ สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียน คู่มือเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำงบดุลของประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

- **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือ

สนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

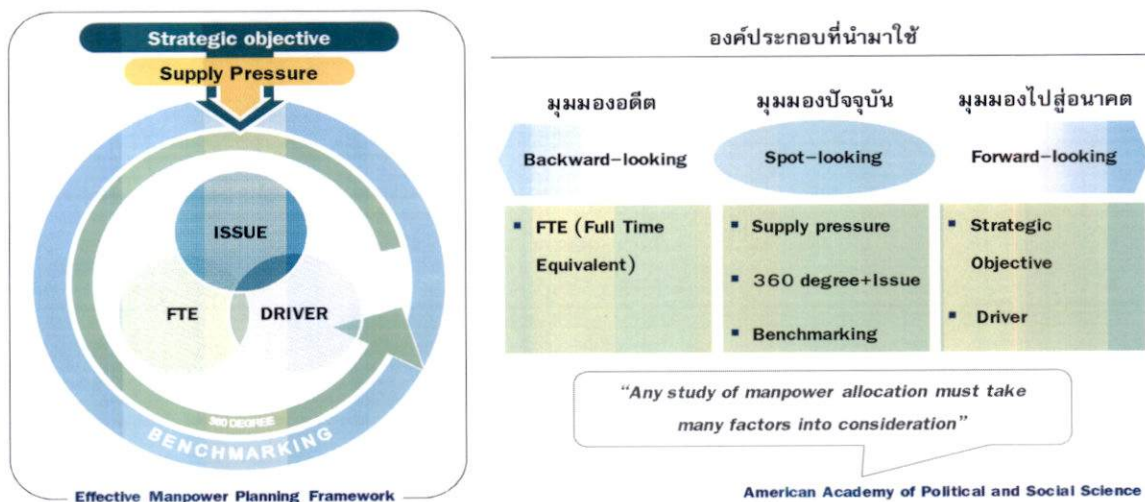
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้  
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ที่มีอยู่ ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ เงินเดือน

๑.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๑.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้ อัตรารายเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือน ขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตรารายเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน
๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตรารายเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกัน หารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน
๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราราคาจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓
๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตาม ภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร
๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมา คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจากด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

## ○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

## การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

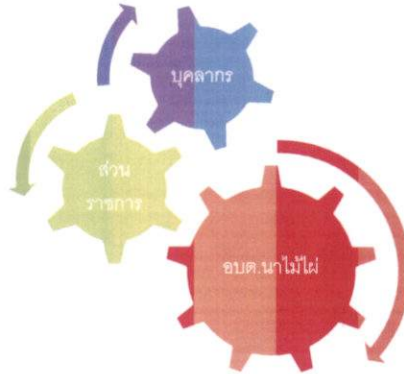
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐  $\times$  ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

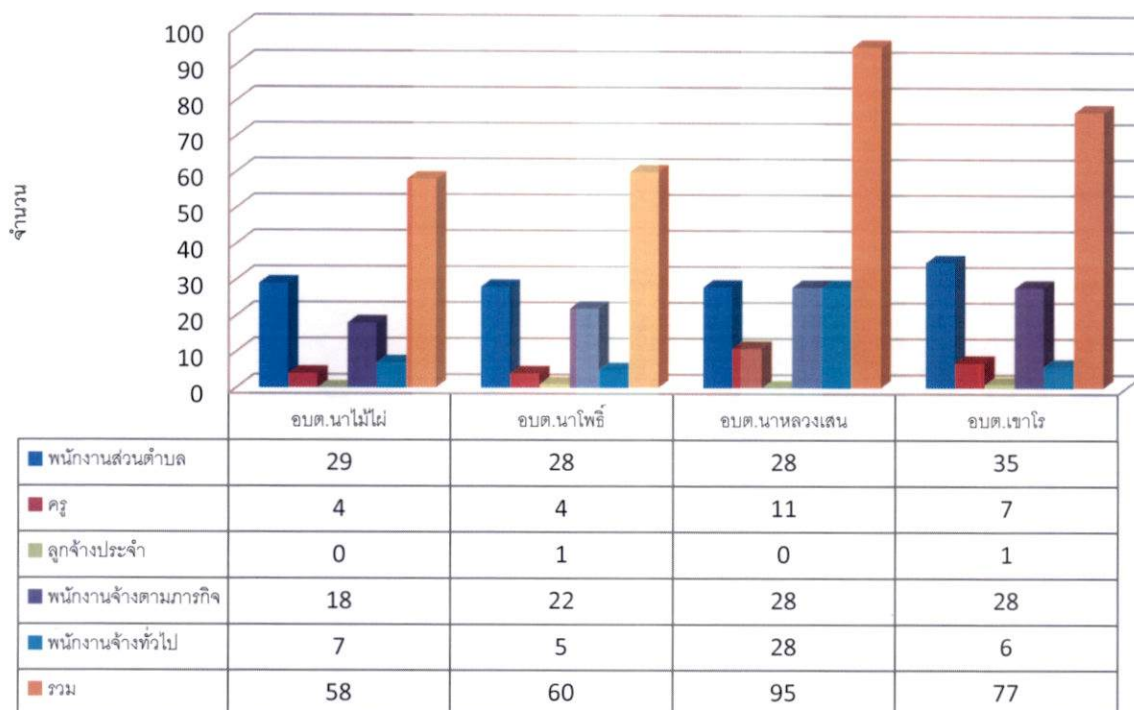


▪ **ประเด็นเรื่องการเกื้อหนุนอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหลวงเสน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

### แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหลวงเสน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ และ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไร่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระตบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ สามารถปรับตัว



ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ                                           | หมายเหตุ                                                           |
|--------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| ๒๙ มิ.ย. ๖๙  | แต่งตั้งคณะกรรมการ                                           | คำสั่งที่๒๔๒/๒๕๖๙ลงวันที่๒๙มิ.ย. ๖๙                                |
| ๒๙ มิ.ย. ๖๙  | ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง                           | อบต.นาหลวงเสน,อบต.นาโพธิ์, อบต.เขาโร                               |
| ก.ค. ๖๙      | ประชุมคณะกรรมการ                                             | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| ก.ค.๖๙       | จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา                            | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                      |
| ๓-๔ ส.ค.๖๙   | เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดนครศรีฯ พิจารณา |                                                                    |
| ส.ค ๖๙       | ก.อบต.จังหวัดนครศรีฯ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ             |                                                                    |
| ส.ค.๖๙       | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.นาไม้ไผ่                     | ปลายเดือน ส.ค.๖๙                                                   |
| ๓๐ ก.ย.๖๙    | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                  | ๑ ต.ค.๖๙ - ๓๐ ก.ย.๗๒                                               |
| ๑ ต.ค.๖๙     | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                            | ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช                                       |



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ดังนี้

### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ตำบลนาไม้ไผ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ห่างจากอำเภอทุ่งสง ไปทางทิศใต้ ระยะทางประมาณ ๑๔ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่างๆ ดังนี้

|             |                                                         |
|-------------|---------------------------------------------------------|
| ทิศเหนือ    | ติดต่อกับตำบลควนกรด ตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง              |
| ทิศใต้      | ติดต่อกับตำบลเขาโร อำเภอทุ่งสง , ตำบลวังหิน อำเภอบางขัน |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับตำบลที่วัง ตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง              |
| ทิศตะวันตก  | ติดต่อกับตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง                         |

### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลนาไม้ไผ่ มีภูมิประเทศแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ พื้นที่ราบลุ่มด้านตะวันออก พื้นที่ส่วนนี้เป็นที่ราบลุ่มสลับเนินดินกรวดทราย มีแม่น้ำลำธาร ไหลผ่านบางส่วน และมีพื้นที่ป่าสงวนหนองหว้า ป่าไม้แดง(ป่าคลองหินดาน) เหมาะแก่การทำนา และสวนยางพารา พืชสวน ประกอบด้วยหมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๑๑,๑๒

ส่วนที่ ๒ พื้นที่ราบเชิงเขาด้านตะวันออก พื้นที่แถบนี้ใช้ประโยชน์ได้ดีในการทำสวนยางพารา สวนปาล์ม สวนผลไม้ ตลอดจนการเลี้ยงสัตว์ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๔

ส่วนที่ ๓ พื้นที่ราบเชิงเขาด้านตะวันตก พื้นที่แถบนี้ใช้ประโยชน์ได้ดีในการทำสวนยางพารา สวนปาล์ม สวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ ประกอบด้วยหมู่ที่ ๑๓

### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ แบ่งได้ ๒ ฤดู คือ

๑. ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนธันวาคมถึงเดือนพฤษภาคม โดยจะร้อนจัดที่สุดในเดือนเมษายน และพฤษภาคม



๒. ฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤษภาคมถึงเดือนธันวาคม ซึ่งเป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ พัดปกคลุมประเทศไทยทำให้ฝนตกทั่วไป และมีฝนตกหนักเป็นช่วงๆ ส่วนมากในช่วงเดือนพฤศจิกายน และ ธันวาคมจะมีฝนตกมาก

#### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ดินลูกรัง และดินเหนียว เหมาะแก่การทำการเกษตร

#### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ/แม่น้ำลำคลอง/ห้วยหนอง/บึงน้ำ

๑.แม่น้ำตรัง (ไหลผ่านหมู่ที่ ๓,๑๑)

๒.คลองแสว คลองลำขลิง คลองนาวัง คลองวังหีบ คลองเสา (ลำตั้ง) ห้วยน้ำดำไหลผ่านหมู่ที่ ๑๓ ตำบลนาไม้ไผ่ และหมู่ที่ ๒ ตำบลเขาขาว

๓.สระน้ำหนองซ้องไชย (หมู่ที่ ๒)

๔.สระน้ำหนองยางยวง (หมู่ที่ ๖)

๕.สระน้ำป่าไม้แดง (หมู่ที่ ๓)

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นและสามารถใช้งานได้

๑.ฝายน้ำล้นวัดวังขรี (หมู่ที่ ๓)

๒.ฝายน้ำล้นหนองหลาด (หมู่ที่ ๑)

๓.ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๓๐ แห่ง

๔.ระบบประปาภูเขา จำนวน ๕ แห่ง ความสูงไม่น้อยกว่า ๑๐ เมตร

๕.บ่อบาดาล จำนวน ๑๐ บ่อ

#### ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

๑.ป่าสงวนแห่งชาติหนองหั่ว (หมู่ที่ ๕) เนื้อที่ ๑,๔๓๘ ไร่

๒.ป่าคลองหินดาน (หมู่ที่ ๓) เนื้อที่ประมาณ ๓๐๐ ไร่เศษ

๓.ป่าไม้บริเวณภูเขาหินลูกช้าง (หมู่ที่ ๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๓,๑๔)

๔.ป่าสงวนอ่าวกราย (หมู่ที่ ๑๓) ตำบลนาไม้ไผ่ และ (หมู่ที่ ๒) ตำบลเขาขาว

## ๒.ด้านการเมืองการปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๑๔ หมู่บ้าน เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน

- หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งข่า
- หมู่ที่ ๒ บ้านควนแร
- หมู่ที่ ๓ บ้านแร่
- หมู่ที่ ๔ บ้านวังจิก
- หมู่ที่ ๕ บ้านเกาะยาง
- หมู่ที่ ๖ บ้านนาไม้ไผ่
- หมู่ที่ ๗ บ้านวังยาว
- หมู่ที่ ๘ บ้านไสกรุด
- หมู่ที่ ๙ บ้านบ่อมอง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านไสดอม
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านปากคลอง
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านควนเนียง
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านอ่าวกลาย
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านหน้าเขา

จากการ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วยขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

| ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา                                                                | พื้นที่<br>เป้าหมาย | กลุ่มเป้าหมาย            | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b><br><br>- เส้นทางคมนาคม เป็นหลุม-บ่อ<br>การคมนาคมไม่สะดวก | ๑๔ หมู่บ้าน         | ประชาชนผู้<br>สัญจรไป-มา | - ก่อสร้างถนนให้ได้มาตรฐาน (ลาด<br>ยาง/คสล.) ทุกสายในหมู่บ้าน เพื่อ<br>รองรับการขนถ่ายสินค้าและเข้าสู่<br>ประชาคมอาเซียน |

|                                                                |             |                      |                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - ไม่มีสัญญาณไฟกระพริบ กล้องวงจรปิด กระจกส่องโค้งตามจุดเสี่ยง  | ๑๔ หมู่บ้าน | ประชาชนผู้สัญจรไป-มา | - ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร กล้องวงจรปิด กระจกส่องโค้งตามจุดเสี่ยงครบทุกหมู่บ้านเพื่อลดอุบัติเหตุ                         |
| - ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่                         | ๑๔ หมู่บ้าน | ประชาชน              | - ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะรายทางครบทุกหมู่บ้าน                                         |
| - ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค                              | ๑๔ หมู่บ้าน | ประชาชน              | - ปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปา จัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภค                                               |
| - รางระบายน้ำตันขึ้น ทำให้ระบายน้ำไม่ทันในฤดูฝน หรือฤดูน้ำหลาก | ๑๔ หมู่บ้าน | เกษตรกร              | - ขุดลอกรางระบายน้ำ และก่อสร้างวางท่อระบายน้ำในหมู่บ้านเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก                         |
| - ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร                                 | ๑๔ หมู่บ้าน | เกษตรกร              | - ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกห้วยหนองคลอง บึงที่ตันขึ้น ขุด-เจาะบ่อบาดาล และก่อสร้างคลองส่งน้ำพลังงานไฟฟ้าเพื่อการเกษตร |
| - การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึง                            | ๑๔ หมู่บ้าน | ประชาชน              | - ปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบเสียงตามสายในหมู่บ้าน                                                                          |

| ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา                                                 | พื้นที่เป้าหมาย | กลุ่มเป้าหมาย | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b><br><br>- ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง แต่ราคาผลผลิตตกต่ำ | ๑๔ หมู่บ้าน     | เกษตรกร       | - จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร<br><br>- ใช้จ่ายชีวภาพแทนการใช้สารเคมี<br><br>- ปรับปรุงผลผลิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร<br><br>- คัดเลือกเมล็ดพันธุ์สำหรับเพาะปลูกในฤดูต่อไป |
| - ปัญหาขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ                                   | ๑๔ หมู่บ้าน     | เกษตรกร       | - จัดหาแหล่งเงินกู้ระยะสั้นให้แก่เกษตรกร อาทิ ธนาคาร ธกส. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนาไม้ไผ่                                                                                                      |
| - ปัญหาหนี้ในระบบ                                                        | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - ลดการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยจัดทำบัญชีครัวเรือน                                                                                                                                                   |
| - ปัญหาการว่างงาน/เพิ่มรายได้                                            | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน- เชิญวิทยากรหลายสาขาอาชีพมาอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน อาทิ กลุ่มทอผ้าเช็ดเท้า กลุ่มทำน้ำพริก                                                             |
| - ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง                                            | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - การเมืองจะมีเสถียรภาพมากขึ้น ความขัดแย้งลดลง                                                                                                                                                  |



| ข้อบ่งชี้และปริมาณของปัญหา                     | พื้นที่เป้าหมาย | กลุ่มเป้าหมาย                   | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๓. ด้านสังคม</b><br>- ปัญหายาเสพติด         | ๑๔ หมู่บ้าน     | เยาวชน/<br>นักเรียน<br>นักศึกษา | - ควบคุมปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                     |
| - ปัญหาด้านการศึกษา                            | ๑๔ หมู่บ้าน     | นักเรียน/<br>นักศึกษา           | - พัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ปัจจุบัน<br><br>- อบรม ให้ความรู้เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ที่หลากหลายรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน                                           |
| - ความหลากหลายทางวัฒนธรรม                      | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน                         | - ปฏิบัติงานในการอนุรักษ์ หวงแหน ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของไทยแก่เด็กและเยาวชน                                                                                                                                             |
| - ปัญหาด้านสาธารณสุข และสุขภาพอนามัยของประชาชน | ๑๔ หมู่บ้าน     | อสม./<br>ประชาชน                | - ป้องกันและควบคุมโรคในพื้นที่ ยับยั้งการแพร่ระบาดของโรค<br><br>- ส่งเสริมให้ประชาชนหันมาดูแลสุขภาพ ใส่ใจในสุขภาพมากขึ้น โดยการทานอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขได้อย่างเท่าเทียมกัน |



| ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา                                             | พื้นที่เป้าหมาย | กลุ่มเป้าหมาย | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b><br><br>- ปัญหาขยะมูลฝอย | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - จัดหาสถานที่กำจัดขยะ สถานที่คัดแยกขยะในตำบลอย่างครบวงจรหรือจัดตั้งธนาคารขยะขึ้นในตำบล                                          |
| - ปัญหาน้ำเน่าเสีย/น้ำโรยยาง                                         | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - จัดให้มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ                                                                                  |
| - ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร                                      | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - จัดอบรมให้ความรู้ถึงพิษภัยของการใช้สารเคมีทางการเกษตรและส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชแบบไร้สารพิษ                                  |
| - ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                       | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| - ภัยธรรมชาติ                                                        | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - การพยากรณ์สภาพดิน ฟ้า อากาศที่มีความคลาดเคลื่อนน้อย สามารถคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ                                 |



| ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา                                             | พื้นที่เป้าหมาย | กลุ่มเป้าหมาย | การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b><br><br>- ปัญหาขยะมูลฝอย | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - จัดหาสถานที่กำจัดขยะ สถานที่คัดแยกขยะในตำบลอย่างครบวงจรหรือจัดตั้งธนาคารขยะขึ้นในตำบล                                          |
| - ปัญหาน้ำเน่าเสีย/น้ำโรยยาง                                         | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - จัดให้มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ                                                                                  |
| - ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร                                      | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - จัดอบรมให้ความรู้ถึงพิษภัยของการใช้สารเคมีทางการเกษตรและส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชแบบไร้สารพิษ                                  |
| - ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                       | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| - ภัยธรรมชาติ                                                        | ๑๔ หมู่บ้าน     | ประชาชน       | - การพยากรณ์สภาพดิน ฟ้า อากาศที่มีความคลาดเคลื่อนน้อย สามารถคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ                                 |

## ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่นั้น ได้พิจารณาสรุป รูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาไม้ไผ่ คือ “**สุขภาพดี มีการศึกษา พัฒนาเป็นนิคม เศรษฐกิจยั่งยืน พื้นฟูประเพณี ประชามีส่วนร่วม**” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพ ปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตำบลนาไม้ไผ่เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาไม้ไผ่ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### # ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน #

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางระบายน้ำ อาคารสถานที่
- พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
- จัดหา/พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค/บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

### # ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น#

- เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานที่ศึกษาต่าง ๆ
- ทำนุบำรุงศาสนา พื้นฟู และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

### # ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ#

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพให้แก่กลุ่มอาชีพ และองค์กรชุมชนต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง

อย่างยั่งยืน

### # ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม#

- จัดให้มีสวัสดิการสงเคราะห์ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ
- เฝ้าระวังปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ชุมชน



# ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข #

- การบริการสาธารณสุข
- เฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

# ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ #

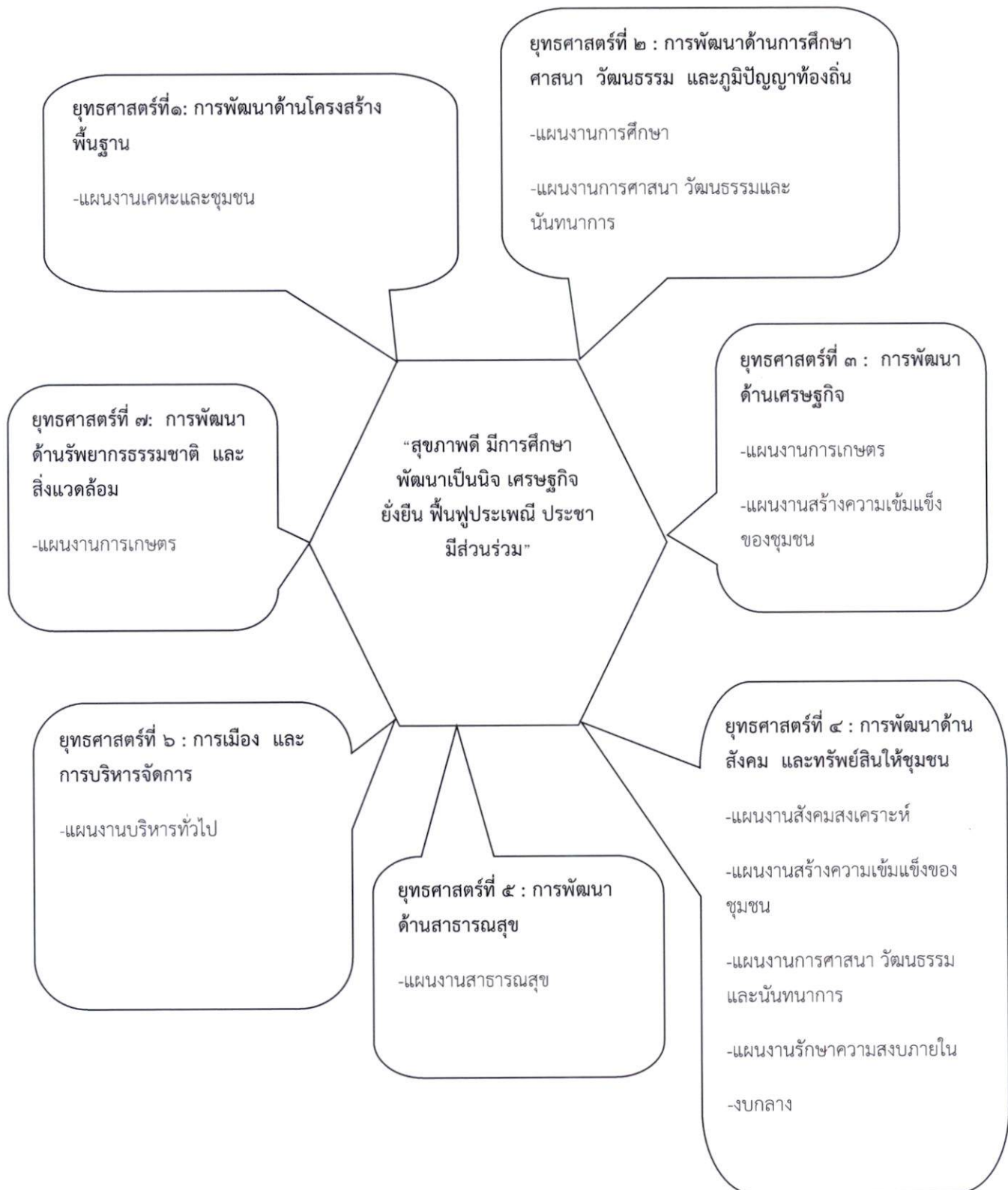
- พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร
- พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และระบบจูงใจในการทำงาน
- พัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน

# ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม#

- เพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยว



### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่





การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))



- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่จะดำเนินการ**

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จะดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

**๖.๑ ภารกิจหลัก**

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม



มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑)การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง(มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒)การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ(มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา(มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย(มาตรา ๑๖ (๑๘))



(๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดัดแปลงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

## ๖.๒ การกิจรอง

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่

สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ(มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒)การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ(มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓)การสาธารณสุข(มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔)การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ(มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕)การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว(มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ(มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา(มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์(มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์(มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ(มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง(มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร(มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ(มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร(มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้ถูกทิศทางหรือไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ (ระดับตัวบุคลากร)**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol> | <p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>                                          |
| <p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>                                                                                                                              | <p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol> |



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ (ระดับองค์กร)**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol> | <p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>                                                                                | <p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol> |

### สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

| โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ปัญหาที่เกิดขึ้น                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>สำนักปลัด</b><br>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน เลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รอง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งาน สวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนา คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งาน กิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนา อาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศ สัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและ รักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วน | สำนักปลัด เป็นส่วน ราชการระดับกลาง มีการ แบ่งงานภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มงาน อำนวยการ<br>- งานการเจ้าหน้าที่<br>- งานส่งเสริมการเกษตร<br>- งานบริหารงานทั่วไป และกลุ่มงานปกครอง<br>- งานนิติการ<br>- งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน<br>- งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย<br>- งานบริหารงาน สาธารณสุข<br>- งานสวัสดิการสังคม มี | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบ คัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p> | <p>เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>กองคลัง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรั้งเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งาน</p>                                                                                | <p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มงานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานบริหารทั่วไปกลุ่มงานพัฒนารายได้</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</li> </ul> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>                                        | <p>ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบัน อัตรากำลัง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>                                    |                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>กองช่าง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจงานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้างงานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> | <p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> | <p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งาน กิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการ กีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งาน บริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p> | <p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วน ราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน สาย วิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน</p> | <p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบ เลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและเกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> | <p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง</p> | <p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> |



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b><br><br><b>๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ</b><br>- งานการเจ้าหน้าที่<br><br>- งานส่งเสริมการเกษตร<br><br>- งานบริหารทั่วไป<br><br><b>๑.๒ กลุ่มงานปกครอง</b><br>- งานนิติการ<br><br>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br><br>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br><br>- งานบริหารงานสาธารณสุข<br><br>- งานสวัสดิการสังคม<br><br><b>๒. กองคลัง</b><br><b>๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง</b><br>- งานการเงินและบัญชี<br>- งานบำเหน็จบำนาญ<br>- งานบริหารงานทั่วไป | <b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b><br><br><b>๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ</b><br>- งานการเจ้าหน้าที่<br><br>- งานส่งเสริมการเกษตร<br><br>- งานบริหารทั่วไป<br><br><b>๑.๒ กลุ่มงานปกครอง</b><br>- งานนิติการ<br><br>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br><br>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br><br>- งานบริหารงานสาธารณสุข<br><br>- งานสวัสดิการสังคม<br><br><b>๒. กองคลัง</b><br><b>๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง</b><br>- งานการเงินและบัญชี<br>- งานบำเหน็จบำนาญ<br>- งานบริหารงานทั่วไป |          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p><b>๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> | <p><b>๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบ ให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สำหรับตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น เป็น ระดับกลาง) และตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง จากระดับต้น เป็นระดับกลาง) แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบ ด้วย

## ๑. สำนักปลัด อบต.

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๙ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๔ อัตรา |

## ๒. กองคลัง

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๒ อัตรา |

## ๓. กองช่าง

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๑ อัตรา |

## ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๔.๒ ครู                  | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๒ อัตรา |

## ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

|                     |               |
|---------------------|---------------|
| ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------|---------------|

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) หน่วยตรวจสอบภายใน และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับกลาง) ๒ ส่วนราชการ และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น ) ๒ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง



| ส่วนราชการ                   | งาน                                  | จำนวนพนักงานส่วนตำบล (อัตราที่มี) |                  |                          |                       |
|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------|--------------------------|-----------------------|
|                              |                                      | พนักงาน<br>ส่วนตำบล               | ลูกจ้าง<br>ประจำ | พนักงานจ้าง<br>ตามภารกิจ | พนักงานจ้าง<br>ทั่วไป |
| สำนักงานปลัด อบต.            | กลุ่มงานอำนวยการ                     |                                   |                  |                          |                       |
|                              | งานการเจ้าหน้าที่                    | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานส่งเสริมการเกษตร                  | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานบริหารงานทั่วไป                   | ๑                                 | -                | ๔                        | ๔                     |
|                              | กลุ่มงานปกครอง                       |                                   |                  |                          |                       |
|                              | งานวิเคราะห์นโยบายและแผน             | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานนิติการ                           | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย         | ๑                                 | -                | ๒                        | -                     |
|                              | งานบริหารงานสาธารณสุข                | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานสวัสดิการสังคม                    | ๑                                 | -                | ๑                        | -                     |
| กองคลัง                      | กลุ่มงานบริหารงานคลัง                |                                   |                  |                          |                       |
|                              | งานการเงินและบัญชี                   | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานบริหารทั่วไป                      | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานบำเหน็จบำนาญ                      | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | กลุ่มงานพัฒนารายได้                  |                                   |                  |                          |                       |
|                              | งานพัฒนารายได้                       | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานแผนที่ภาษีและทะเบียน              | -                                 | -                | ๑                        | -                     |
|                              | งานทะเบียนทรัพย์สิน                  | ๒                                 | -                | ๑                        | -                     |
| กองช่าง                      | งานแบบแผนและก่อสร้าง                 | ๒                                 | -                | ๑                        | -                     |
|                              | งานควบคุมการก่อสร้าง                 | ๑                                 | -                | -                        | -                     |
|                              | งานสาธารณูปโภค                       | -                                 | -                | ๓                        | ๑                     |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | งานบริหารการศึกษา                    | ๗                                 | -                | ๕                        | ๒                     |
|                              | งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๒                                 | -                | -                        | -                     |
| หน่วยตรวจสอบภายใน            |                                      | ๑                                 | -                | -                        | -                     |

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

| ประเด็นยุทธศาสตร์                                                        | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                          | ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน                          | - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน | - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>- ผอ.กองช่าง<br>- นักวิเคราะห์ฯ<br>- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ<br>- ผช.จพง.ธุรการ<br>- พนักงานขับรถยนต์<br>- ผช.นายช่างไฟฟ้า |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น | - ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชน นอกสถานศึกษา | - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>- รองปลัด<br>- ผอ.กองการศึกษา<br>- นักวิชาการศึกษา<br>- ครู /ผช.ครูผู้ช่วย                                                 |

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓<br/>การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักวิชาการเกษตร</li> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- วิศวกรโยธา</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- จพง.ป้องกันฯ</li> <li>- ผช. จพง.ป้องกันฯ</li> <li>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก</li> </ul>                                                                             |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔<br/>การพัฒนาด้านสังคม</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีสวัสดิการสงเคราะห์ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ผู้ด้อยโอกาส ต่าง ๆ เผื่อระวังปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ชุมชน ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คูคลองหนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นักวิชาการเกษตร</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์</li> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- จพง.ธุรการ กองช่าง</li> <li>- ผช.นายช่างโยธา</li> <li>- ผช.นายช่างไฟฟ้า</li> <li>- พนักงานผลิตน้ำประปา</li> </ul> |

|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ</p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และระบบจูงใจในการทำงาน พัฒนาสถานที่อุปถัมภ์และอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน</li> <li>- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน</li> <li>- บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาในสังกัด ด้วยความยุติธรรมโปร่งใส</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นิติกร</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- ผช.จพง.ธุรการ</li> <li>- ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์</li> </ul> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักวิชาการเกษตร</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- ผช.จพง.ธุรการ</li> <li>- ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์</li> </ul>                    |
|                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</li> </ul>                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- ผอ.กองคลัง</li> <li>- นักวิชาการเงินฯ</li> <li>- จพง.จัดเก็บรายได้</li> <li>- จพง.การเงิน</li> <li>- ผช.จพง.พัสดุ</li> <li>- ผช.จพง.จัดเก็บฯ</li> </ul>          |
|                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ul>                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ</li> </ul>                                                                                                                                                                    |



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

| ส่วนราชการ                                                      | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|----------|
|                                                                 |                            | ๒๕๗๐                                                                    | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐                     | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ |          |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)   | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>                                      |                            |                                                                         |      |      |                          |      |      |          |
| หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)              | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>กลุ่มงานอำนวยการ</b>                                         |                            |                                                                         |      |      |                          |      |      |          |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ                           | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ                             | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ                              | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>                |                            |                                                                         |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                        | ๒                          | ๒                                                                       | ๒    | ๒    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์                                 | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>                  |                            |                                                                         |      |      |                          |      |      |          |
| พนักงานขับรถยนต์                                                | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                        |                            |                                                                         |      |      |                          |      |      |          |
| ภารโรง                                                          | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ยาม                                                             | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| คนงาน                                                           | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| พนักงานขับรถยนต์                                                | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>กลุ่มงานปกครอง</b>                                           |                            |                                                                         |      |      |                          |      |      |          |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ                     | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ                                       | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ                                | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                         | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน     | ๑                          | ๑                                                                       | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |



| ส่วนราชการ                                            | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|----------|
|                                                       |                                | ๒๕๗๐                                                               | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐                     | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>      |                                |                                                                    |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน                                  | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย           | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>        |                                |                                                                    |      |      |                          |      |      |          |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                        | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>กองคลัง (๐๔)</b>                                   |                                |                                                                    |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>กลุ่มงานบริหารงานคลัง</b>                          |                                |                                                                    |      |      |                          |      |      |          |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ             | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/<br>ชำนาญงาน     | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                   | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>กลุ่มงานพัฒนารายได้</b>                            |                                |                                                                    |      |      |                          |      |      |          |
| นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ                    | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                   | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/<br>ชำนาญงาน       | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>      |                                |                                                                    |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                       | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                               | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |



| ส่วนราชการ                                                                       | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                  |                                | ๒๕๗๐                                                               | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐                       | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ |                                                                                                                                                                     |
| <b>กองช่าง (๐๕)</b>                                                              |                                |                                                                    |      |      |                            |      |      |                                                                                                                                                                     |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)                                | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม<br>ก.อบต.<br>สรรหา                                                                                                                                         |
| วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ                                                    | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม                                                                                                                                                            |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                                                   | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม                                                                                                                                                            |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                                                   | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>                                 |                                |                                                                    |      |      |                            |      |      |                                                                                                                                                                     |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                                              | ๒                              | ๒                                                                  | ๒    | ๒    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา                                                               | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>                                   |                                |                                                                    |      |      |                            |      |      |                                                                                                                                                                     |
| พนักงานผลิตน้ำประปา                                                              | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                                         |                                |                                                                    |      |      |                            |      |      |                                                                                                                                                                     |
| พนักงานผลิตน้ำประปา                                                              | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>                                         |                                |                                                                    |      |      |                            |      |      |                                                                                                                                                                     |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ<br>วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)         | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ                                               | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน                                             | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่<br>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    | ว่างเดิม<br>การสรรหา<br>ตำแหน่ง<br>ดังกล่าวให้<br>กระทำได้<br>ก็ต่อเมื่อได้รับ<br>แจ้งอนุมัติ<br>จัดสรร<br>อัตราว่างจาก<br>กรมส่งเสริมการ<br>ปกครองท้องถิ่น<br>แล้ว |
| ครู                                                                              | ๓                              | ๓                                                                  | ๓    | ๓    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>                                 |                                |                                                                    |      |      |                            |      |      |                                                                                                                                                                     |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                                                                | ๑                              | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -                          | -    | -    |                                                                                                                                                                     |



| ส่วนราชการ                                                            | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |          |          | หมายเหตุ                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                       |                                | ๒๕๗๐                                                               | ๒๕๗๑      | ๒๕๗๒      | ๒๕๗๐                     | ๒๕๗๑     | ๒๕๗๒     |                                                                                                                                                                 |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>                        |                                |                                                                    |           |           |                          |          |          |                                                                                                                                                                 |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                                   | ๒                              | ๒                                                                  | ๒         | ๒         | -                        | -        | -        |                                                                                                                                                                 |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                              |                                |                                                                    |           |           |                          |          |          |                                                                                                                                                                 |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)                                                  | ๑                              | ๑                                                                  | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                                                                                                                                                 |
| <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาว</b><br>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  | ๑                              | ๑                                                                  | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        | ว่างเดิม<br>การสรรหา<br>ตำแหน่ง<br>ศึกษาร<br>ให้กระทำได้<br>คือเมื่อได้รับ<br>แจ้งอนุมัติ<br>จัดสรร<br>อัตราว่างจาก<br>กรมส่งเสริม<br>การปกครอง<br>ท้องถิ่นแล้ว |
| ครู                                                                   | ๑                              | ๑                                                                  | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                                                                                                                                                 |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>                        |                                |                                                                    |           |           |                          |          |          |                                                                                                                                                                 |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                                   | ๑                              | ๑                                                                  | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                                                                                                                                                 |
| <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งสำน</b><br>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑                              | ๑                                                                  | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        | ว่างเดิม<br>การสรรหา<br>ตำแหน่ง<br>ศึกษาร<br>ให้กระทำได้<br>คือเมื่อได้รับ<br>แจ้งอนุมัติ<br>จัดสรร<br>อัตราว่างจาก<br>กรมส่งเสริม<br>การปกครอง<br>ท้องถิ่นแล้ว |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>                        |                                |                                                                    |           |           |                          |          |          |                                                                                                                                                                 |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                                   | ๑                              | ๑                                                                  | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                                                                                                                                                 |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                              |                                |                                                                    |           |           |                          |          |          |                                                                                                                                                                 |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)                                                  | ๑                              | ๑                                                                  | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        |                                                                                                                                                                 |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>                                         |                                |                                                                    |           |           |                          |          |          |                                                                                                                                                                 |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/<br>ชำนาญการ                         | ๑                              | ๑                                                                  | ๑         | ๑         | -                        | -        | -        | ว่างเดิม<br>ขอใช้บัญชี<br>กลด.                                                                                                                                  |
| <b>รวมทั้งหมด</b>                                                     | <b>๕๘</b>                      | <b>๕๘</b>                                                          | <b>๕๘</b> | <b>๕๘</b> | <b>-</b>                 | <b>-</b> | <b>-</b> |                                                                                                                                                                 |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหม่<sup>๓</sup> ประจำปีงบประมาณ ๒๕๓๐ - ๒๕๓๒

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน                                                                                              | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน |                  |                         | อัตราส่วนที่คิดเฉพาะข้อได้<br>ในระยะเวลา ๓ ปี จำนวน |      |      |      | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) |        |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) |           |           |          | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------|------|------|------|----------------------------|--------|--------|--------|-------------------|-----------|-----------|----------|----------|
|     |                                                                                                         |                  |                  | จำนวน<br>(คน)          | เงินเดือน<br>(๑) | เงินประจำตำแหน่ง<br>(๒) | ๒๕๖๐                                                | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔                       | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘              | ๒๕๖๙      | ๒๕๗๐      | ๒๕๗๑     |          |
| ๑   | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)<br>รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง             | ๑                | ๗,๕๗๒.๒๔๐              | ๑๖,๘๘,๐๐๐        | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๔๔,๘๘๐ | ๔๗,๖๔๐ | ๕๐,๔๐๐ | ๕๖,๐๑๒            | ๑,๐๐๗,๗๖๐ | ๑,๐๔๘,๑๖๐ | (๖๒,๒๗๐) |          |
| ๒   |                                                                                                         | ต่ำ              | ๑                | ๖,๕๗๒.๙๖๐              | ๔๒,๐๐๐           | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๓๙,๘๘๐ | ๔๑,๘๘๐ | ๔๔,๘๘๐ | ๔๗,๖๔๐            | ๕๐,๔๐๐    | ๕๖,๐๑๒    | ๕๘,๘๘๐   | (๕๔,๘๘๐) |
| ๓   | สำนักงานอำนวยการ<br>หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)                                            | กลาง             | ๑                | ๕,๓๘๘.๖๘๐              | ๑๓,๔๔,๔๐๐        | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๓๒,๔๐๐ | ๓๖,๓๒๐ | ๓๖,๓๒๐ | ๓๖,๓๒๐            | ๓๖,๓๒๐    | ๓๖,๓๒๐    | (๔๔,๘๘๐) |          |
| ๔   |                                                                                                         | ป.ก./ช.ก.        | ๑                | ๔,๒๑๑.๖๘๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๒๕,๓๒๐ | ๒๖,๘๘๐ | ๒๘,๔๔๐ | ๒๘,๔๔๐            | ๒๘,๔๔๐    | ๒๘,๔๔๐    | ๒๘,๔๔๐   | (๓๕,๑๔๐) |
| ๕   | นักทรัพยากรบุคคล<br>นักทรัพยากรบุคคล                                                                    | ป.ก./ช.ก.        | ๑                | ๕,๓๘๘.๖๘๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๓๒,๔๐๐ | ๓๖,๓๒๐ | ๓๖,๓๒๐ | ๓๖,๓๒๐            | ๓๖,๓๒๐    | ๓๖,๓๒๐    | (๔๗,๘๘๐) |          |
| ๖   |                                                                                                         | ป.ก./ช.ก.        | ๑                | ๒,๘๔๔.๐๔๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๑๗,๑๒๐ | ๑๘,๑๒๐ | ๑๙,๑๒๐ | ๑๙,๑๒๐            | ๑๙,๑๒๐    | ๑๙,๑๒๐    | ๑๙,๑๒๐   | (๒๓,๖๗๐) |
| ๗   | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)                                                               |                  |                  |                        |                  |                         |                                                     |      |      |      |                            |        |        |        |                   |           |           |          |          |
| ๘   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                                    | -                | ๑                | ๒,๐๖๖.๖๔๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๘,๒๘๐  | ๘,๖๔๐  | ๙,๐๐๐  | ๙,๐๐๐             | ๙,๐๐๐     | ๙,๐๐๐     | (๑๗,๒๒๐) |          |
| ๙   |                                                                                                         | -                | ๑                | ๒,๐๖๖.๘๔๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๘,๗๖๐  | ๙,๑๒๐  | ๙,๔๘๐  | ๙,๔๘๐             | ๙,๔๘๐     | ๙,๔๘๐     | ๙,๔๘๐    | (๑๘,๐๗๐) |
| ๑๐  | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)                                                               |                  |                  |                        |                  |                         |                                                     |      |      |      |                            |        |        |        |                   |           |           |          |          |
| ๑๑  | พนักงานจ้างทั่วไป                                                                                       | -                | ๑                | ๒,๐๖๖.๘๔๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๘,๗๖๐  | ๙,๑๒๐  | ๙,๔๘๐  | ๙,๔๘๐             | ๙,๔๘๐     | ๙,๔๘๐     | ๙,๔๘๐    | (๑๘,๐๗๐) |
| ๑๒  | คนงาน                                                                                                   | -                | ๑                | ๑,๐๘๘,๐๐๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๐      | ๐      | ๐      | ๐                 | ๐         | ๐         | ๐        | (๙,๐๐๐)  |
| ๑๓  | การโรง                                                                                                  | -                | ๑                | ๑,๐๘๘,๐๐๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๐      | ๐      | ๐      | ๐                 | ๐         | ๐         | ๐        | (๙,๐๐๐)  |
| ๑๔  | ยาม                                                                                                     | -                | ๑                | ๑,๐๘๘,๐๐๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๐      | ๐      | ๐      | ๐                 | ๐         | ๐         | ๐        | (๙,๐๐๐)  |
| ๑๕  | พนักงานขับรถยนต์                                                                                        | -                | ๑                | ๑,๐๘๘,๐๐๐              | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๐      | ๐      | ๐      | ๐                 | ๐         | ๐         | ๐        | (๙,๐๐๐)  |
| ๑๖  | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                                                                                | ป.ก./ช.ก.        | ๑                | ๔๘๘,๑๒๐                | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๒๙,๐๔๐ | ๓๐,๘๔๐ | ๓๒,๖๔๐ | ๓๒,๖๔๐            | ๓๒,๖๔๐    | ๓๒,๖๔๐    | ๓๒,๖๔๐   | (๔๐,๒๖๐) |
| ๑๗  | นักพัฒนาชุมชน                                                                                           | ป.ก./ช.ก.        | ๑                | ๕๖๖,๒๐๐                | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๒๙,๒๐๐ | ๓๐,๘๐๐ | ๓๒,๖๐๐ | ๓๒,๖๐๐            | ๓๒,๖๐๐    | ๓๒,๖๐๐    | ๓๒,๖๐๐   | (๔๐,๒๖๐) |
| ๑๘  | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>เจ้าพนักงานสาธารณสุข                                            | ป.ก./ช.ก.        | ๑                | ๓๕๗,๐๐๐                | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๒๑,๘๔๐ | ๒๒,๘๔๐ | ๒๓,๘๔๐ | ๒๓,๘๔๐            | ๒๓,๘๔๐    | ๒๓,๘๔๐    | ๒๓,๘๔๐   | (๒๖,๘๔๐) |
| ๑๙  |                                                                                                         | ป.ก./ช.ก.        | ๑                | ๒๐๒,๐๘๐                | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๑๒,๒๔๐ | ๑๓,๒๔๐ | ๑๔,๒๔๐ | ๑๔,๒๔๐            | ๑๔,๒๔๐    | ๑๔,๒๔๐    | ๑๔,๒๔๐   | (๑๖,๘๔๐) |
| ๒๐  | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)                                                               |                  |                  |                        |                  |                         |                                                     |      |      |      |                            |        |        |        |                   |           |           |          |          |
| ๒๑  | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน                                                                                    | -                | ๑                | ๓๒๐,๐๔๐                | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๑๒,๘๔๐ | ๑๓,๘๔๐ | ๑๔,๘๔๐ | ๑๔,๘๔๐            | ๑๔,๘๔๐    | ๑๔,๘๔๐    | ๑๔,๘๔๐   | (๑๖,๖๘๐) |
| ๒๒  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                                                             | -                | ๑                | ๑๘๖,๐๐๐                | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๗,๔๔๐  | ๗,๘๔๐  | ๘,๒๔๐  | ๘,๒๔๐             | ๘,๒๔๐     | ๘,๒๔๐     | ๘,๒๔๐    | (๑๑,๕๐๐) |
| ๒๓  | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)                                                               |                  |                  |                        |                  |                         |                                                     |      |      |      |                            |        |        |        |                   |           |           |          |          |
| ๒๔  | พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่                                                                       | -                | ๑                | ๑๘๗,๓๖๐                | ๐                | ๑                       | ๑                                                   | ๑    | -    | -    | -                          | ๖,๐๐๐  | ๖,๒๔๐  | ๖,๔๘๐  | ๖,๔๘๐             | ๖,๔๘๐     | ๖,๔๘๐     | ๖,๔๘๐    | (๑๒,๒๘๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน                                 | ระดับตำแหน่ง | จำนวน | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน |                      | อัตรากำลังคน |      |      |      |      |      | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ค) |        |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม (ค) |        |        | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------------------|--------------|-------|------------------------|----------------------|--------------|------|------|------|------|------|----------------------------|--------|--------|--------|-------------------|--------|--------|----------|
|     |                                            |              |       | เงินเดือน (๑)          | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๐         | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖                       | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   | ๒๕๗๐              | ๒๕๗๑   | ๒๕๗๒   |          |
|     | กองคลัง (๑๕)                               |              |       |                        |                      |              |      |      |      |      |      |                            |        |        |        |                   |        |        |          |
| ๒๒  | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)   | กลาง         | ๑     | ๕๑๓,๖๐๐                | ๑๓๕,๕๐๐              | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๓๐,๘๕๐                     | ๓๒,๗๖๐ | ๓๔,๖๘๐ | ๓๖,๖๐๐ | ๓๘,๕๒๐            | ๔๐,๔๔๐ | ๔๒,๓๖๐ | (๔๒,๘๐๐) |
|     | กลุ่มงานบริหารงานคลัง                      |              |       |                        |                      |              |      |      |      |      |      |                            |        |        |        |                   |        |        |          |
| ๒๔  | นักวิชาการเงินและบัญชี                     | ป.ก./ช.ก.    | ๑     | ๔๐๑,๑๖๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๒๔,๑๒๐                     | ๒๕,๕๖๐ | ๒๗,๐๐๐ | ๒๘,๔๔๐ | ๒๙,๘๘๐            | ๓๑,๓๒๐ | ๓๒,๗๖๐ | (๓๓,๔๓๐) |
| ๒๕  | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                 | ป.ง./ช.ง.    | ๑     | ๓๙๒,๖๔๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๒๓,๖๔๐                     | ๒๕,๐๘๐ | ๒๖,๕๒๐ | ๒๗,๙๖๐ | ๒๙,๔๐๐            | ๓๐,๘๔๐ | ๓๒,๒๘๐ | (๓๒,๗๒๐) |
| ๒๖  | เจ้าพนักงานพัสดุ                           | ป.ง./ช.ง.    | ๑     | ๒๖๗,๒๔๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๖,๐๘๐                     | ๑๗,๐๘๐ | ๑๘,๐๘๐ | ๑๙,๐๘๐ | ๒๐,๐๘๐            | ๒๑,๐๘๐ | ๒๒,๐๘๐ | (๒๒,๕๒๐) |
|     | กลุ่มงานพัสดุ                              |              |       |                        |                      |              |      |      |      |      |      |                            |        |        |        |                   |        |        |          |
| ๒๗  | นักวิชาการพัสดุ                            | ป.ก./ช.ก.    | ๑     | ๔๓๕,๓๖๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๒๖,๑๖๐                     | ๒๗,๖๐๐ | ๒๙,๐๔๐ | ๓๐,๔๘๐ | ๓๑,๙๒๐            | ๓๓,๓๖๐ | ๓๔,๘๐๐ | (๓๕,๒๔๐) |
| ๒๘  | เจ้าพนักงานพัสดุ                           | ป.ง./ช.ง.    | ๑     | ๒๖๗,๒๔๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๖,๐๘๐                     | ๑๗,๐๘๐ | ๑๘,๐๘๐ | ๑๙,๐๘๐ | ๒๐,๐๘๐            | ๒๑,๐๘๐ | ๒๒,๐๘๐ | (๒๒,๕๒๐) |
| ๒๙  | เจ้าพนักงานพัสดุ                           | ป.ง./ช.ง.    | ๑     | ๒๖๗,๒๔๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๖,๐๘๐                     | ๑๗,๐๘๐ | ๑๘,๐๘๐ | ๑๙,๐๘๐ | ๒๐,๐๘๐            | ๒๑,๐๘๐ | ๒๒,๐๘๐ | (๒๒,๕๒๐) |
|     | กลุ่มงานพัสดุ                              |              |       |                        |                      |              |      |      |      |      |      |                            |        |        |        |                   |        |        |          |
| ๓๐  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้            | -            | ๑     | ๑๗๕,๖๐๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๗,๐๐๐                     | ๑๘,๐๐๐ | ๑๙,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๑,๐๐๐            | ๒๒,๐๐๐ | ๒๓,๐๐๐ | (๒๓,๕๐๐) |
| ๓๑  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                    | -            | ๑     | ๒๒๒,๘๔๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๗,๐๐๐                     | ๑๘,๐๐๐ | ๑๙,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๑,๐๐๐            | ๒๒,๐๐๐ | ๒๓,๐๐๐ | (๒๓,๕๐๐) |
|     | กองช่าง (๑๕)                               |              |       |                        |                      |              |      |      |      |      |      |                            |        |        |        |                   |        |        |          |
| ๓๒  | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)      | ต้น          | ๑     | ๓๙๓,๖๐๐                | ๕๒,๐๐๐               | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๒๓,๖๔๐                     | ๒๕,๐๘๐ | ๒๖,๕๒๐ | ๒๗,๙๖๐ | ๒๙,๔๐๐            | ๓๐,๘๔๐ | ๓๒,๒๘๐ | (๓๒,๗๒๐) |
| ๓๓  | วิศวกรโยธา                                 | ป.ก./ช.ก.    | ๑     | ๓๕๕,๓๖๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๒๑,๓๖๐                     | ๒๒,๘๐๐ | ๒๔,๒๔๐ | ๒๕,๖๘๐ | ๒๗,๑๒๐            | ๒๘,๕๖๐ | ๒๙,๐๐๐ | (๒๙,๕๐๐) |
| ๓๔  | นายช่างโยธา                                | ป.ง./ช.ง.    | ๑     | ๓๔๕,๘๔๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๒๐,๘๐๐                     | ๒๒,๒๔๐ | ๒๓,๖๘๐ | ๒๕,๑๒๐ | ๒๖,๕๖๐            | ๒๸,๐๐๐ | ๒๙,๔๔๐ | (๒๙,๘๘๐) |
| ๓๕  | นายช่างโยธา                                | ป.ง./ช.ง.    | ๑     | ๒๔๗,๘๐๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๗,๘๐๐                     | ๑๘,๘๐๐ | ๑๙,๘๐๐ | ๒๐,๘๐๐ | ๒๑,๘๐๐            | ๒๲,๘๐๐ | ๒๳,๘๐๐ | (๒๴,๒๘๐) |
|     | พนักงานช่างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน) |              |       |                        |                      |              |      |      |      |      |      |                            |        |        |        |                   |        |        |          |
| ๓๖  | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                        | -            | ๑     | ๒๐๓,๖๐๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๖,๖๐๐                     | ๑๗,๖๐๐ | ๑๘,๖๐๐ | ๑๙,๖๐๐ | ๒๐,๖๐๐            | ๒๑,๖๐๐ | ๒๲,๖๐๐ | (๒๲,๖๐๐) |
| ๓๗  | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                        | -            | ๑     | ๒๐๓,๖๐๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๖,๖๐๐                     | ๑๗,๖๐๐ | ๑๘,๖๐๐ | ๑๙,๖๐๐ | ๒๐,๖๐๐            | ๒๑,๖๐๐ | ๒๲,๖๐๐ | (๒๲,๖๐๐) |
| ๓๘  | ผู้ช่วยนายช่างโยธา                         | -            | ๑     | ๑๘๕,๘๔๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๖,๘๐๐                     | ๑๗,๘๐๐ | ๑๘,๘๐๐ | ๑๙,๘๐๐ | ๒๐,๘๐๐            | ๒๱,๘๐๐ | ๒๲,๘๐๐ | (๒๲,๘๐๐) |
|     | พนักงานช่างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน) |              |       |                        |                      |              |      |      |      |      |      |                            |        |        |        |                   |        |        |          |
| ๓๙  | พนักงานผลิตน้ำประปา                        | -            | ๑     | ๑๕๕,๕๖๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๖,๕๖๐                     | ๑๗,๕๖๐ | ๑๘,๕๖๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๒๐,๕๖๐            | ๒๱,๕๖๐ | ๒๲,๕๖๐ | (๒๲,๕๖๐) |
|     | พนักงานช่างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน) |              |       |                        |                      |              |      |      |      |      |      |                            |        |        |        |                   |        |        |          |
| ๔๐  | พนักงานผลิตน้ำประปา                        | -            | ๑     | ๑๐๕,๐๐๐                | ๐                    | ๑            | ๑    | -    | ๑    | -    | -    | ๑๐,๐๐๐                     | ๑๑,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๓,๐๐๐ | ๑๔,๐๐๐            | ๑๕,๐๐๐ | ๑๖,๐๐๐ | (๑๖,๐๐๐) |

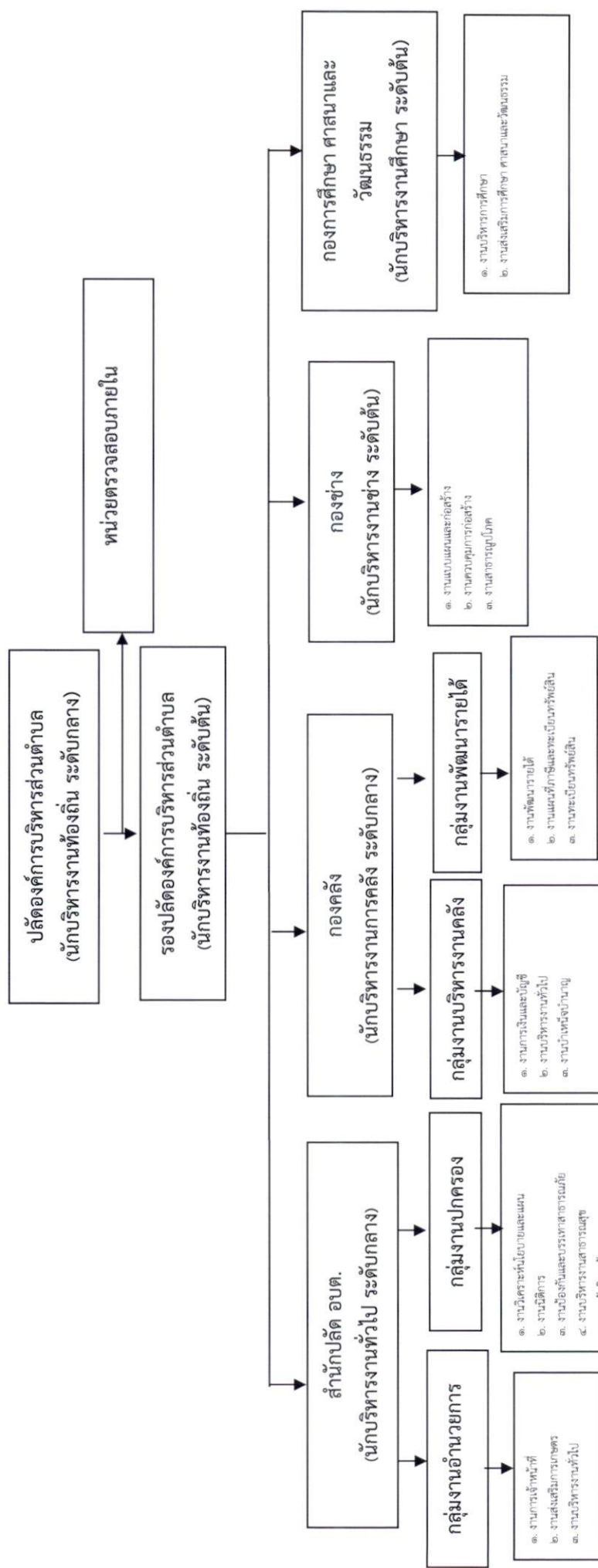
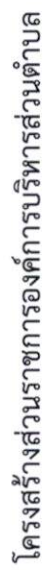
หน้า ๕๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ไม่ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

| ที่ | ชื่อสายงาน                                 | ระดับ<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนขอมอบอุปถัมภ์ |                  |                         | อัตราเงินเดือน |      |      |      | การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท) |        |        |        |        | หมายเหตุ           |
|-----|--------------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|-------------------------|----------------|------|------|------|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
|     |                                            |                  |                  | จำนวน<br>(คน)      | เงินเดือน<br>(๑) | เงินประจำตำแหน่ง<br>(๒) | ๒๕๖๐           | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๐                     | ๒๕๖๑   | ๒๕๖๒   | ๒๕๖๓   | ๒๕๖๔   |                    |
|     | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔๒)         |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๔๑  | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น              | ๑                | ๑                  | ๔๕๗,๖๔๐          | ๕๒,๐๐๐                  | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๒๔,๘๘๐                   | ๒๔,๘๘๐ | ๒๔,๘๘๐ | ๒๔,๘๘๐ | ๒๔,๘๘๐ | เงินเดือน (๔๑,๔๓๐) |
| ๔๒  | นักวิชาการศึกษา                            | ป.ก./ชก.         | ๑                | ๑                  | ๓๕๓,๐๔๐          | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๒๒,๒๔๐                   | ๒๒,๒๔๐ | ๒๒,๒๔๐ | ๒๒,๒๔๐ | ๒๒,๒๔๐ | เงินเดือน (๒๘,๕๒๐) |
| ๔๓  | เจ้าพนักงานธุรการ                          | ป.ง./ช.ง.        | ๑                | ๑                  | ๒๐๕,๘๐๐          | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๑๓,๒๖๐                   | ๑๓,๒๖๐ | ๑๓,๒๖๐ | ๑๓,๒๖๐ | ๑๓,๒๖๐ | เงินเดือน (๑๗,๑๕๐) |
|     | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ไผ่ไม่              |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๔๔  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก              | -                | ๑                | ๑                  | -                | -                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | -                        | -      | -      | -      | -      | จ้างเหมา           |
| ๔๕  | ครู อันดับ คศ.๒                            | -                | ๑                | ๑                  | -                | -                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | -                        | -      | -      | -      | -      | เงินเดือน          |
| ๔๖  | ครู อันดับ คศ.๒                            | -                | ๑                | ๑                  | -                | -                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | -                        | -      | -      | -      | -      | เงินเดือน          |
| ๔๗  | ครู อันดับ คศ.๒                            | -                | ๑                | ๑                  | -                | -                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | -                        | -      | -      | -      | -      | เงินเดือน          |
|     | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)  |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๔๘  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๑,๓๒๐)                 | -                | ๑                | ๑                  | ๒๖๐,๕๒๐          | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๑๐,๔๔๐                   | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๔๔๐ | จ้างจากเงินรายได้  |
|     | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)  |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๔๙  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินเดือน ๑๒,๖๓๐)     | -                | ๑                | ๑                  | ๑๕๑,๕๖๐          | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๖,๑๒๐                    | ๖,๑๒๐  | ๖,๑๒๐  | ๖,๑๒๐  | ๖,๑๒๐  | จ้างจากเงินรายได้  |
| ๕๐  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินเดือน ๑๑,๓๘๐)     | -                | ๑                | ๑                  | ๑๓๖,๕๖๐          | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๕,๕๒๐                    | ๕,๕๒๐  | ๕,๕๒๐  | ๕,๕๒๐  | ๕,๕๒๐  | จ้างจากเงินรายได้  |
|     | พนักงานจ้างทั่วไป                          |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๕๑  | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๔,๐๐๐)               | -                | ๑                | ๑                  | ๑๐๕,๐๐๐          | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๐                        | ๐      | ๐      | ๐      | ๐      | จ้างจากเงินรายได้  |
|     | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านวังยาว              |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๕๒  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก              | -                | ๑                | ๑                  | -                | -                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | -                        | -      | -      | -      | -      | จ้างเหมา           |
| ๕๓  | ครู อันดับ คศ.๒                            | -                | ๑                | ๑                  | -                | -                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | -                        | -      | -      | -      | -      | เงินเดือน          |
|     | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)  |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๕๔  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๕,๖๕๐)               | -                | ๑                | ๑                  | ๕๑,๒๔๐           | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๒,๑๖๐                    | ๒,๑๖๐  | ๒,๑๖๐  | ๒,๑๖๐  | ๒,๑๖๐  | เงินเดือน          |
|     | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งล้าน             |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๕๕  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก              | -                | ๑                | ๑                  | -                | -                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | -                        | -      | -      | -      | -      | จ้างเหมา           |
|     | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)  |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๕๖  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๖,๕๕๐)               | -                | ๑                | ๑                  | ๖๒,๐๔๐           | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๒,๕๒๐                    | ๒,๕๒๐  | ๒,๕๒๐  | ๒,๕๒๐  | ๒,๕๒๐  | เงินเดือน          |
|     | พนักงานจ้างทั่วไป                          |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๕๗  | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๔,๐๐๐)               | -                | ๑                | ๑                  | ๑๐๕,๐๐๐          | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๐                        | ๐      | ๐      | ๐      | ๐      | จ้างจากเงินรายได้  |
|     | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)                     |                  |                  |                    |                  |                         |                |      |      |      |                          |        |        |        |        |                    |
| ๕๘  | นักวิชาการตรวจสอบภายใน                     | ป.ก./ชก.         | ๑                | ๑                  | ๓๕๕,๓๒๐          | ๐                       | ๑              | ๑    | ๑    | -    | ๒๒,๒๔๐                   | ๒๒,๒๔๐ | ๒๒,๒๔๐ | ๒๒,๒๔๐ | ๒๒,๒๔๐ | เงินเดือน          |
| ๕๙  | รวม                                        |                  | ๕๕               | ๕๐                 | ๑๔๕,๕๖๐          | ๕๖๒,๘๐๐                 | ๕๕             | ๕๕   | ๕๕   | -    | -                        | -      | -      | -      | -      | รวม                |

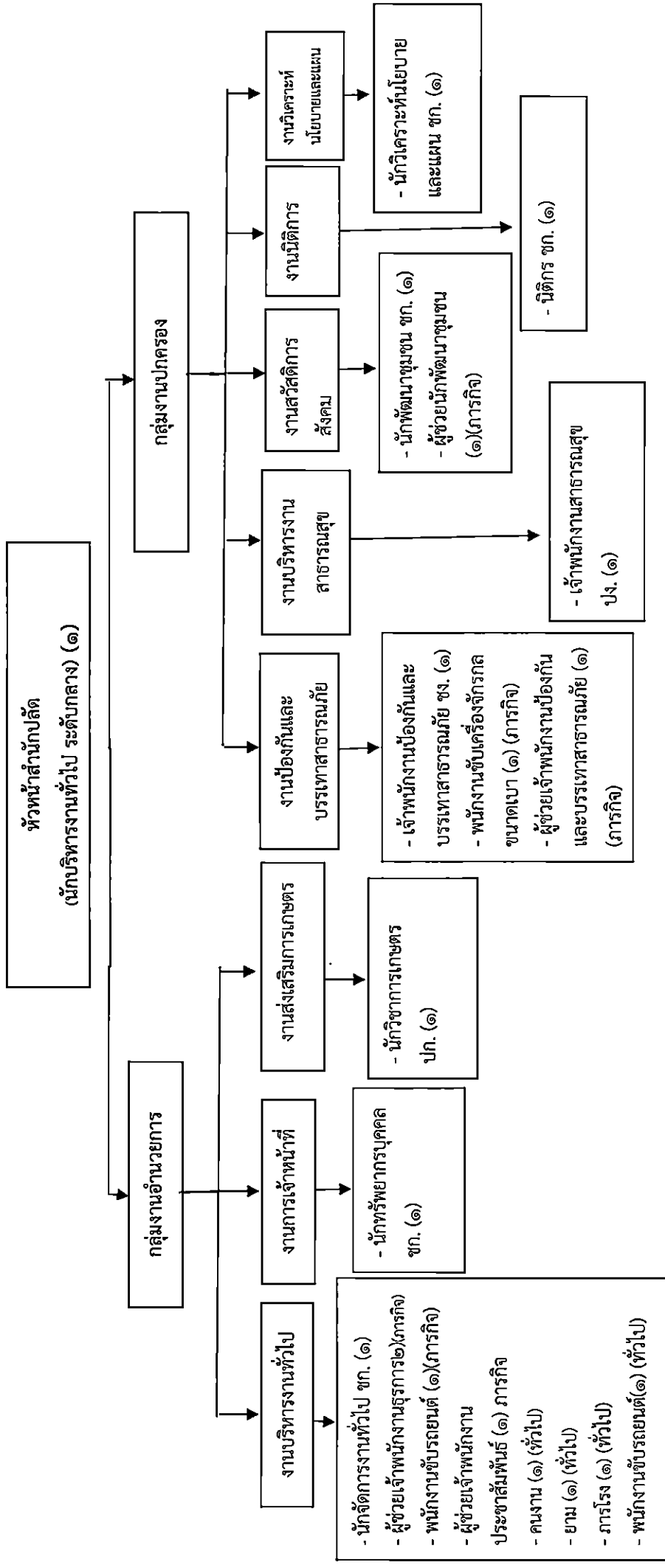


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



| ประเภท/<br>ระดับ | อำนาจกวดท้องถิ่น |      |     |           | วิชาการ |    |           | ทั่วไป | สายงานการสอน |            |     | สายงานบริหารสถานศึกษา |                      |                  | ดูแลงาน<br>ประจำ | พนักงานจ้าง | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|-----------|---------|----|-----------|--------|--------------|------------|-----|-----------------------|----------------------|------------------|------------------|-------------|-----|
|                  | ต้น              | กลาง | สูง | ป.ก./ช.ก. | ชพ.     | ชช | ป.ก./ช.ก. |        | อ.ล.         | ครูผู้ช่วย | ครู | ผอ.<br>ศพท.           | รอง ผอ.<br>สถานศึกษา | ผอ.<br>สถานศึกษา |                  |             |     |
| จำนวน            | ๓                | ๓    | -   | ๑๑๑       | -       | -  | ๑๑        | ๑๑     | -            | ๔          | ๔   | ๑                     | ๑๑๑                  | -                | ๑๑               | ๑๑๑         |     |

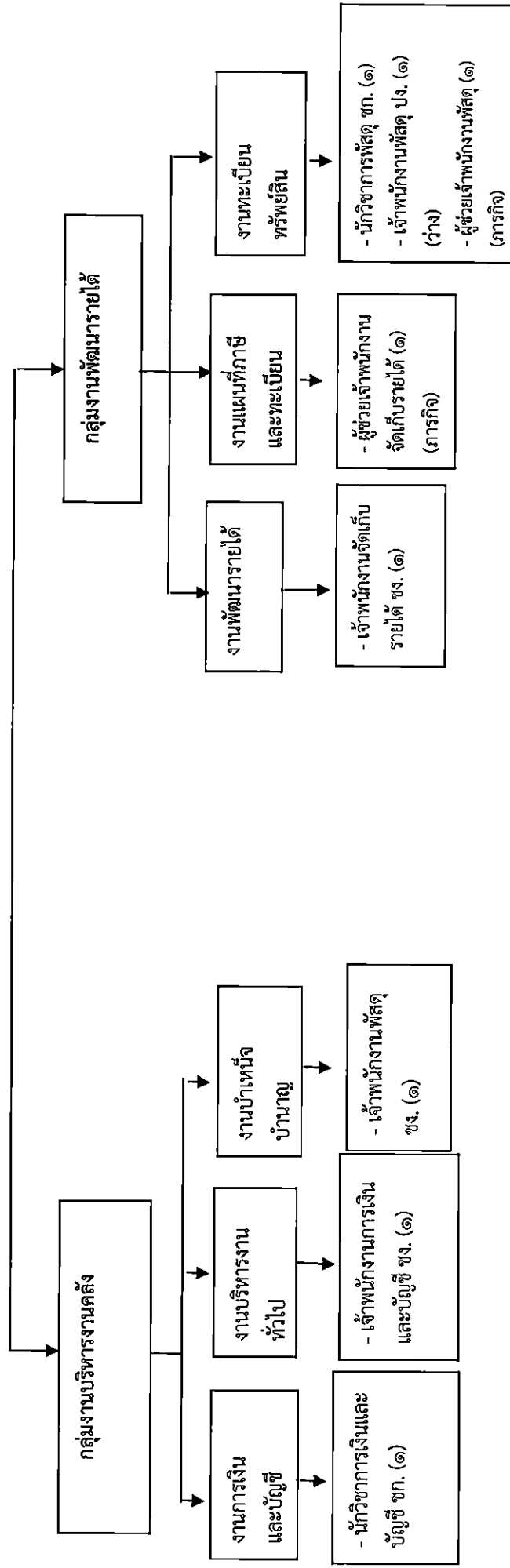
## โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



| ประเภท/<br>ระดับ | จำนวนการท้องถิ่น |      | วิชาการ |          | ทั่วไป |    | สายงานการสอบ |      | สายงานบริหารสถานศึกษา |      | ลูกจ้าง<br>ประจำ |                   | พนักงานจ้าง       |                     | รวม |
|------------------|------------------|------|---------|----------|--------|----|--------------|------|-----------------------|------|------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-----|
|                  | ต้น              | กลาง | สูง     | ป.ก./ชก. | ชพ.    | ชช | ปง./ชง.      | อ.ส. | ครู<br>ผู้ช่วย        | ค.ร. | ผ.อ.<br>ศพด.     | ผ.อ.<br>สถานศึกษา | ผ.อ.<br>สถานศึกษา | ภารกิจการ<br>ทั่วไป |     |
| จำนวน            | -                | ๑    | -       | ๖        | -      | -  | ๒            | -    | -                     | -    | -                | -                 | ๗                 | ๔                   | ๒๐  |

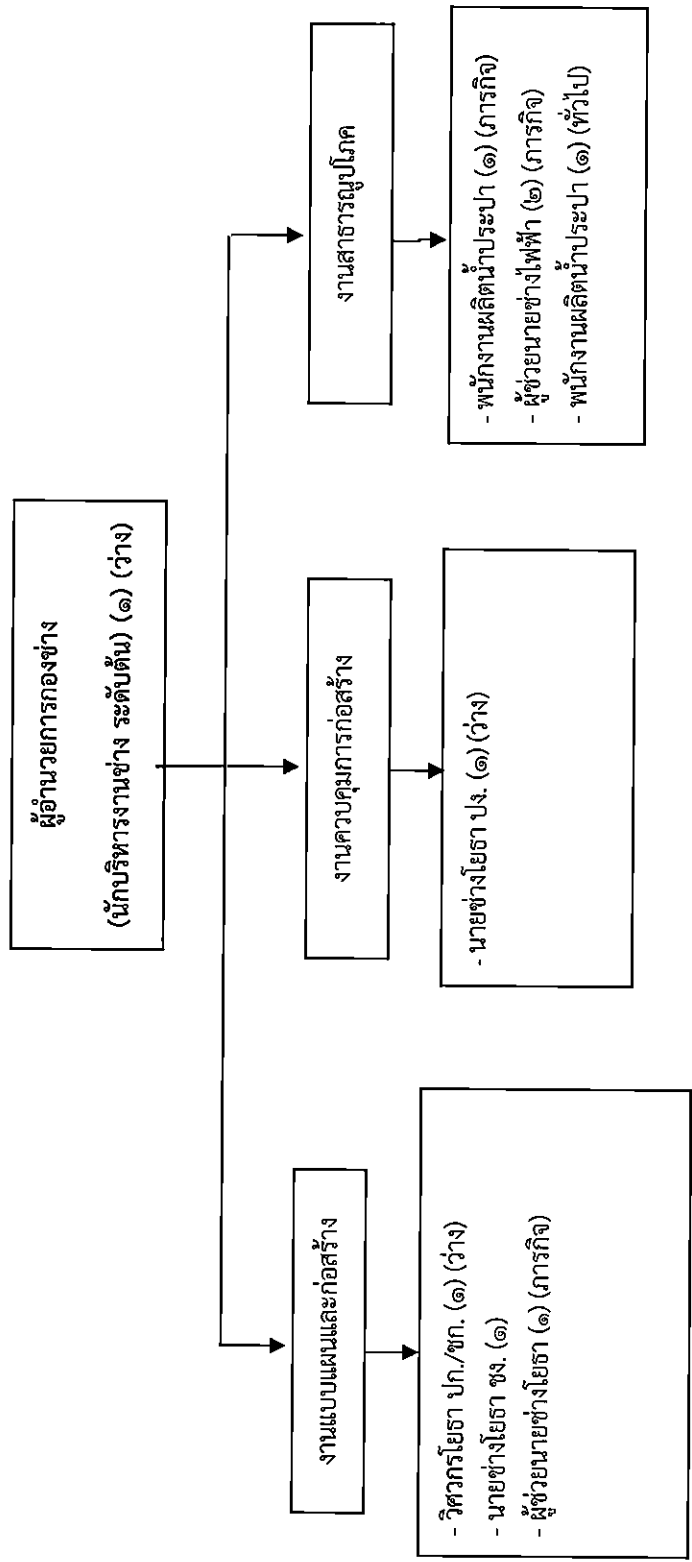
## โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)



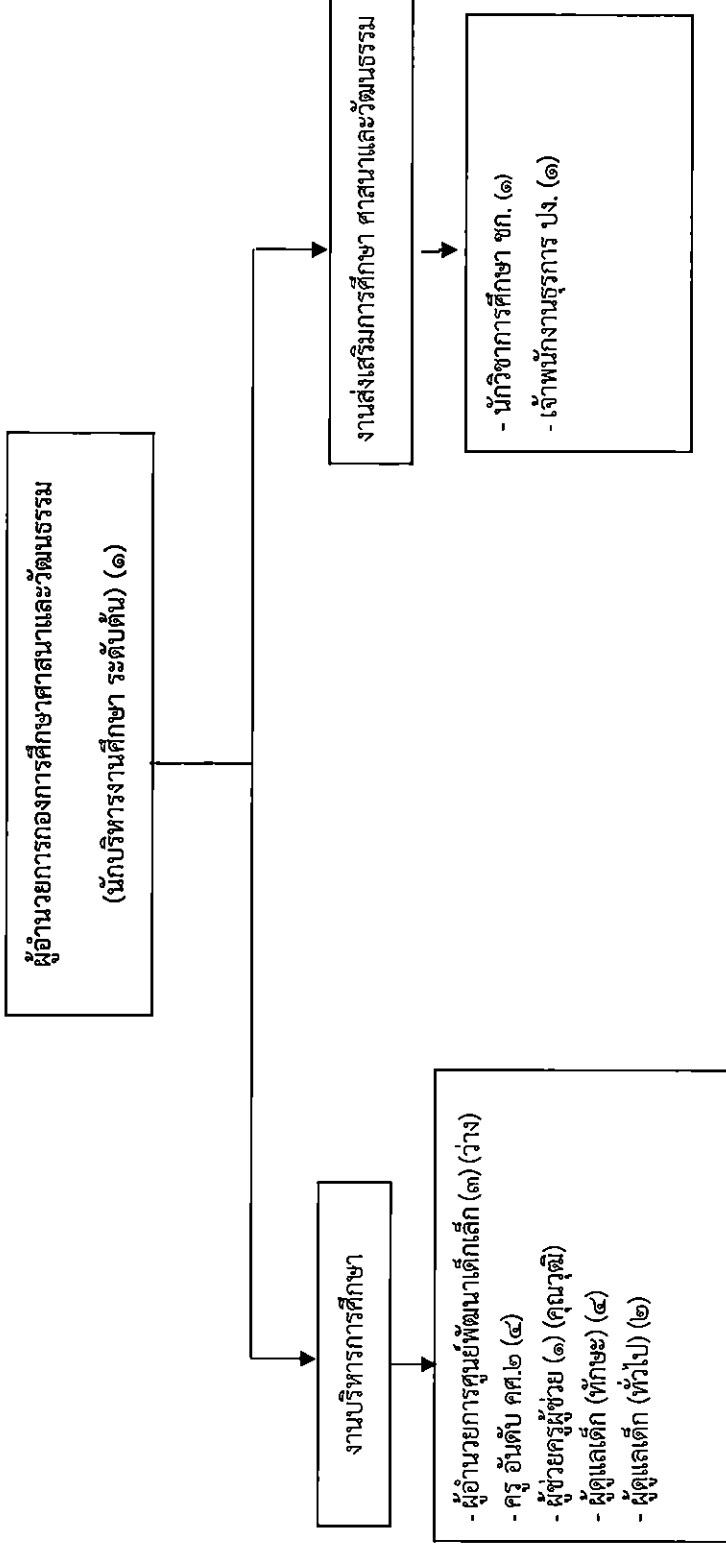
| ประเภท/<br>ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |     |    | ทั่วไป  |      | สายงานการสอน |     | สายงานบริหารสถานศึกษา |                      |                  | ลูกจ้าง<br>ประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|---------|-----|----|---------|------|--------------|-----|-----------------------|----------------------|------------------|------------------|-------------|--------|-----|
|                  | ต้น              | กลาง | สูง | ปก./ชก. | ชพ. | ชช | ปง./ชง. | อ.ส. | ครูผู้ช่วย   | ครู | ผอ.<br>ศพด.           | รอง ผอ.<br>สถานศึกษา | ผอ.<br>สถานศึกษา | -                | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน            | -                | ๑    | -   | ๒       | -   | -  | -       | -    | -            | -   | -                     | -                    | -                | -                | ๒           | -      | ๕   |

## โครงสร้างกองช่าง



| ประเภท/<br>ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |     |    | ทั่วไป  |     | สายงานการสอน |     | สายงานบริหารสถานศึกษา |                   | ลูกจ้าง<br>ประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|---------|-----|----|---------|-----|--------------|-----|-----------------------|-------------------|------------------|-------------|--------|-----|
|                  | ต้น              | กลาง | สูง | ปก./ชก. | ชพ. | ชช | ปง./ชง. | อส. | ครูผู้ช่วย   | ครู | ผอ. ศพด.              | รอง ผอ. สถานศึกษา | ผอ. สถานศึกษา    | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน            | ๑                | -    | -   | -       | -   | -  | ๒       | -   | -            | -   | -                     | -                 | -                | ๔           | ๑      | ๕   |

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



| ประเภท/<br>ระดับ | จำนวนการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ  |     |    | ทั่วไป   |      | สายงานการสอน |     |      | สายงานบริหารสถานศึกษา |                  |   | ลูกจ้าง<br>ประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|----------|-----|----|----------|------|--------------|-----|------|-----------------------|------------------|---|------------------|-------------|--------|-----|
|                  | ต้น              | กลาง | สูง | ป.ก./ชก. | ชพ. | ชช | ป.ก./ชง. | อ.ส. | ครูผู้ช่วย   | ครู | ศพด. | รอง ผอ.<br>สถานศึกษา  | ผอ.<br>สถานศึกษา |   | -                | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน            | ๑                | -    | -   | -        | -   | -  | ๑        | -    | -            | ๔   | ๓    | -                     | -                | - | -                | ๕           | ๒      | ๑๗  |

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

|                                             |
|---------------------------------------------|
| หน่วยตรวจสอบภายใน                           |
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง) |

| ประเภท/<br>ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |     |    | ทั่วไป  |     | สายงานการสอน |     | สายงานบริหารสถานศึกษา |                      |                  | ลูกจ้าง<br>ประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|---------|-----|----|---------|-----|--------------|-----|-----------------------|----------------------|------------------|------------------|-------------|--------|-----|
|                  | ต้น              | กลาง | สูง | ปก./ชก. | ชพ. | ชช | ปง./ชง. | อส. | ครูผู้ช่วย   | ครู | ผอ.<br>ศพด.           | รอง ผอ.<br>สถานศึกษา | ผอ.<br>สถานศึกษา |                  | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| จำนวน            | -                | -    | -   | ๑       | -   | -  | -       | -   | -            | -   | -                     | -                    | -                | -                | -           | -      | ๑   |

### ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ - สกุล                                                      | คุณวุฒิ<br>การศึกษา                 | กรอบอัตรากำลังเดิม |                                                        |           | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                                                        |           | เงินเดือน                  |                        |                                 | หมายเหตุ |
|--------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------|-----------|--------------------|--------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|------------------------|---------------------------------|----------|
|              |                                                                  |                                     | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                                | ระดับ     | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                                | ระดับ     | เงินเดือน                  | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง   | เงินเพิ่มอื่น/<br>เงินค่าตอบแทน |          |
| ๑            | นายพนพล ไชยศรี                                                   | ร.ม.<br>(รัฐศาสตร์)                 | ๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑   | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)    | กลาง      | ๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑   | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)    | กลาง      | ๗,๕๗๒.๒๕๐<br>(๒๒,๒๗๐ X ๑๒) | ๘๕,๐๐๐<br>(๗,๐๐๐ X ๑๒) | ๘๕,๐๐๐<br>(๗,๐๐๐ X ๑๒)          | ๘๑๕,๒๕๐  |
| ๒            | นางสุจิตรา ปานวัน                                                | ร.ม.<br>(รัฐศาสตร์)                 | ๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒   | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น       | ๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒   | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น       | ๖,๕๗๒.๒๕๐<br>(๕๕,๘๕๐ X ๑๒) | ๕๒,๐๐๐<br>(๓,๕๐๐ X ๑๒) | -                               | ๖๘๙,๙๖๐  |
| ๓            | ส่วนักปลัด อบต. (๐๑)<br>นางนงเยาว์ ศรีจันทร์                     | ร.ม.<br>(รัฐศาสตร์)                 | ๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑   | หัวหน้าสำนักงานปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป)            | กลาง      | ๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑   | หัวหน้าสำนักงานปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป)            | กลาง      | ๕,๓๘๘.๖๘๐<br>(๔๔,๘๘๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐<br>(๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐<br>(๕,๖๐๐ X ๑๒)          | ๖๗๓,๐๘๐  |
| ๔            | กลุ่มงานอำนวยการ<br>นางเมธิณี ฉ่ำเอกหงษ์                         | บธ.ป<br>(การจัดการ)                 | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑   | นักจัดการงานทั่วไป                                     | ป.ก./ช.ก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑   | นักจัดการงานทั่วไป                                     | ป.ก./ช.ก. | ๔,๒๑๑.๖๘๐<br>(๓๕,๑๔๐ X ๑๒) | -                      | -                               | ๔๒๑,๖๘๐  |
| ๕            | นางชนิษฐา นุ่นเขียว                                              | ร.ม.<br>(รัฐศาสตร์)                 | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑   | นักทรัพยากรบุคคล                                       | ป.ก./ช.ก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑   | นักทรัพยากรบุคคล                                       | ป.ก./ช.ก. | ๕,๗๔๘.๖๘๐<br>(๔๗,๘๕๐ X ๑๒) | -                      | -                               | ๕๗๔,๖๘๐  |
| ๖            | นายศักดิ์สิทธิ์ เสนารักษ์                                        | วท.บ<br>(เกษตรศาสตร์)               | ๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑   | นักวิชาการเกษตร                                        | ป.ก./ช.ก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑   | นักวิชาการเกษตร                                        | ป.ก./ช.ก. | ๒,๘๘๘.๐๕๐<br>(๒๓,๖๗๐ X ๑๒) | -                      | -                               | ๒๘๘,๐๕๐  |
| ๗            | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)<br>นางจิรภรณ์ คงพันธ์  | ปวช.<br>(การชาย)                    | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                               | -         | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                               | -         | ๒๐๖.๖๕๐<br>(๑๗,๒๒๐ X ๑๒)   | -                      | -                               | ๒๐๖.๖๕๐  |
| ๘            | นายชยุต เมฆสว่าง                                                 | บธ.ป<br>(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)         | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                               | -         | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                               | -         | ๒๐๖.๘๕๐<br>(๑๘,๐๗๐ X ๑๒)   | -                      | -                               | ๒๐๖.๘๕๐  |
| ๙            | นางสาวเจนจิรา พุกษ์พนม                                           | ศส.บ<br>(ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร) | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์                        | -         | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์                        | -         | ๒๐๐.๖๕๐<br>(๑๖,๗๒๐ X ๑๒)   | -                      | -                               | ๒๐๐.๖๕๐  |
| ๑๐           | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)<br>นายไพรัตน์ พุกษ์พนม | มัธยมศึกษา<br>ตอนปลาย               | -                  | พนักงานขับรถยนต์                                       | -         | -                  | พนักงานขับรถยนต์                                       | -         | ๒๑๖.๘๕๐<br>(๑๘,๐๗๐ X ๑๒)   | -                      | -                               | ๒๑๖.๘๕๐  |
| ๑๑           | พนักงานจ้างทั่วไป<br>นางลำไย สุวรรณพันธ์                         | มัธยมศึกษา<br>ตอนปลาย               | -                  | คนงาน                                                  | -         | -                  | คนงาน                                                  | -         | ๑๐๘.๐๐๐<br>(๙,๐๐๐ X ๑๒)    | -                      | -                               | ๑๐๘.๐๐๐  |
| ๑๒           | นายภักดี วิทา                                                    | มัธยมศึกษา<br>ตอนปลาย               | -                  | ภารโรง                                                 | -         | -                  | ภารโรง                                                 | -         | ๑๐๘.๐๐๐<br>(๙,๐๐๐ X ๑๒)    | -                      | -                               | ๑๐๘.๐๐๐  |
| ๑๓           | นายวีระ ถาวรผล                                                   | มัธยมศึกษา<br>ตอนปลาย               | -                  | ยาม                                                    | -         | -                  | ยาม                                                    | -         | ๑๐๘.๐๐๐<br>(๙,๐๐๐ X ๑๒)    | -                      | -                               | ๑๐๘.๐๐๐  |
| ๑๔           | นายธีรยุทธ์ รักดีสุวรรณ                                          | มัธยมศึกษา<br>ตอนปลาย               | -                  | พนักงานขับรถยนต์                                       | -         | -                  | พนักงานขับรถยนต์                                       | -         | ๑๐๘.๐๐๐<br>(๙,๐๐๐ X ๑๒)    | -                      | -                               | ๑๐๘.๐๐๐  |

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ - สกุล                                   | คุณวุฒิ<br>การศึกษา                | กรอบอัตรากำลังเดิม |                                             | ระดับ    | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                                             | เงินเดือน                                      |                        |                                 | หมายเหตุ |
|--------------|-----------------------------------------------|------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------|----------|--------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------|----------|
|              |                                               |                                    | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                     |          | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                                     | เงินเดือน                                      | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง   | เงินเพิ่มอื่น/<br>เงินค่าตอบแทน |          |
| ๑๕           | กลุ่มงานปกครอง<br>นางอรอุษา คงหอม             | ร.ม.<br>(รัฐศาสตร)                 | ๒๑-๓-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                    | ป.ก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                    | ๔๘๓,๑๒๐<br>(๔๐,๒๖๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๔๘๓,๑๒๐  |
| ๑๖           | นางอริยา ศิริระชา                             | น.บ.<br>(นิติศาสตร)                | ๒๑-๓-๐๑-๓๐๑๔-๐๐๑   | นิติกร                                      | ป.ก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๐๑๔-๐๐๑   | นิติกร                                      | ๔๖๕,๒๐๐<br>(๓๘,๑๐๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๔๖๕,๒๐๐  |
| ๑๗           | นางสาวสุนทร ศรีจันทร์                         | ศษ.บ<br>(ภาษาไทย)                  | ๒๑-๓-๐๑-๓๐๑๔-๐๐๑   | นักพัฒนาชุมชน                               | ป.ก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๐๑๔-๐๐๑   | นักพัฒนาชุมชน                               | ๕๐๕,๕๖๐<br>(๔๑,๑๓๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๕๐๕,๕๖๐  |
| ๑๘           | นายเทพพร แก้วมาก                              | ป.ส.<br>(ช่างไฟฟ้า)                | ๒๑-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑   | เจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารมย์            | ป.ง/ชง   | ๒๑-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑   | เจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารมย์            | ๓๕๗,๐๐๐<br>(๒๙,๗๕๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๓๕๗,๐๐๐  |
| ๑๙           | นางจริณี จิตสมุทร                             | วท.บ<br>(สาธารณสุขศาสตร)           | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑   | เจ้าพนักงานสาธารณสุข                        | ป.ง/ชง   | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑   | เจ้าพนักงานสาธารณสุข                        | ๒๐๒,๐๘๐<br>(๑๖,๘๔๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๒๐๒,๐๘๐  |
| ๒๐           | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ใช้วุฒิ)       | ศศ.บ                               | -                  | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน                        | -        | -                  | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน                        | ๓๒๐,๐๔๐<br>(๒๖,๖๗๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๓๒๐,๐๔๐  |
|              | นางสาวนิตกร ร่มสุดี                           | (อาหารและโภชนาการ)                 | -                  | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน                        | -        | -                  | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน                        | ๑๘๖,๐๐๐<br>(๑๕,๕๐๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๑๘๖,๐๐๐  |
| ๒๑           | นายสิทธิชัย ทองเยี่ยมมาก                      | ปวช.<br>(ช่างยนต์)                 | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารมย์     | -        | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารมย์     | ๑๔๗,๓๖๐<br>(๑๒,๒๘๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๑๔๗,๓๖๐  |
| ๒๒           | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ใช้ทักษะ)      | มัธยมศึกษา<br>ตอนปลาย              | -                  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา              | -        | -                  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา              | ๑๔๗,๓๖๐<br>(๑๒,๒๘๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๑๔๗,๓๖๐  |
| ๒๓           | นางสาวสุภาพร รัตนเดช                          | ศศ.บ<br>(การจัดการทั่วไป)          | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๒-๐๐๑   | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | กลาง     | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๒-๐๐๑   | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | ๕๑๓,๖๐๐<br>(๔๒,๘๐๐ X ๑๒)                       | ๖๗,๒๐๐<br>(๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐<br>(๕,๖๐๐ X ๑๒)          | ๖๔๖,๐๐๐  |
|              | กลุ่มงานบริหารงานคลัง<br>นางสาวบุญฤกษ์ ภัยยศ  | บ.บ.บ<br>(บริหารธุรกิจ)            | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๓-๐๐๑   | นักวิชาการเงินและบัญชี                      | ป.ก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๓-๐๐๑   | นักวิชาการเงินและบัญชี                      | ๔๐๑,๑๖๐<br>(๓๓,๔๓๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๔๐๑,๑๖๐  |
| ๒๔           | นางสุจิตา กุมนิ                               | ป.ส.<br>(การบัญชี)                 | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๓-๐๐๑   | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                  | ป.ง/ชง   | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๓-๐๐๑   | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                  | ๓๔๒,๖๔๐<br>(๒๖,๙๖๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๓๔๒,๖๔๐  |
| ๒๖           | นางสาวเวจิกา จินดาพันธ์                       | บ.บ.บ<br>(การบริหารทรัพยากรมนุษย์) | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๓-๐๐๒   | เจ้าพนักงานพัสดุ                            | ป.ง/ชง   | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๓-๐๐๒   | เจ้าพนักงานพัสดุ                            | ๒๖๗,๒๔๐<br>(๒๒,๒๗๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๒๖๗,๒๔๐  |
| ๒๗           | กลุ่มงานพัฒนารายได้<br>นางสาวณิษฐา แก้วกราดย์ | ศศ.บ<br>(การจัดการทั่วไป)          | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑   | นักวิชาการพัสดุ                             | ป.ง/ชง   | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑   | นักวิชาการพัสดุ                             | ๔๓๕,๓๖๐<br>(๓๖,๒๘๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๔๓๕,๓๖๐  |
| ๒๘           | นางวาสนา รักกิจ                               | บ.บ.บ<br>(การบริหารทรัพยากรมนุษย์) | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑   | เจ้าพนักงานพัสดุ                            | ป.ง/ชง   | ๒๑-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑   | เจ้าพนักงานพัสดุ                            | ๒๙๗,๙๐๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน)<br>(๓๓,๒๔๐ X ๑๒) | -                      | -                               | ๒๙๗,๙๐๐  |
| ๓๐           | นายสมชาย จันทรงาม                             | ปวส.<br>การบัญชี<br>บ.บ.บ          | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้             | -        | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้             | ๑๓๕,๖๐๐<br>(๑๑,๕๕๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๑๓๕,๖๐๐  |
| ๓๑           | นายอัญญา โทยัง                                | บ.บ.บ<br>(บริหารธุรกิจ)            | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                     | -        | -                  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                     | ๒๒๒,๘๔๐<br>(๑๘,๕๗๐ X ๑๒)                       | -                      | -                               | ๒๒๒,๘๔๐  |



| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ - สกุล                                                          | คุณวุฒิ<br>การศึกษา           | กรอบอัตรากำลังเดิม |                               | ระดับ            | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                               | ระดับ     | เงินเดือน                                                                                               |                      |                                 | หมายเหตุ                     |
|--------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------|
|              |                                                                      |                               | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                       |                  | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                       |           | เงินเดือน                                                                                               | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/<br>เงินค่าตอบแทน |                              |
| ๔๘           | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)<br>นางสาวณิศา มิ้ว         | ค.บ.<br>(การศึกษาระดับมัธยม)  | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย             | -                | -                  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย             | -         | ๒๖๐,๕๖๐<br>(๒๑,๙๑๐ X ๑๒)                                                                                | -                    | -                               | ๒๖๐,๕๖๐<br>จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๔๙           | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)<br>นางอินดี หุจุสม           | ศส.บ.<br>(ศิลปศาสตร)          | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | -                | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | -         | ๑๕๑,๕๖๐<br>(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)                                                                                | -                    | -                               | ๑๕๑,๕๖๐<br>จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๕๐           | นางสาวจุฑาทิพย์ หุพระอินทร์                                          | ศส.บ.<br>(นาฏศิลป์และการละคร) | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | -                | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | -         | ๑๓๖,๕๖๐<br>(๑๑,๓๘๐ X ๑๒)                                                                                | -                    | -                               | ๑๓๖,๕๖๐<br>จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๕๑           | พนักงานจ้างทั่วไป<br>นางสาวสุภาภรณ์ บัวชื่น                          | ปวช.<br>การบัญชี              | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)          | -                | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)          | -         | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐ X ๑๒)                                                                                 | -                    | -                               | ๑๐๘,๐๐๐<br>จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๕๒           | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาว                                         |                               | -                  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | -                | -                  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | -         | การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ<br>พัสดุเรียบร้อยแล้วจึงดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง |                      |                                 | ว่างเดิม                     |
| ๕๓           | นางอาภา ขุนตม                                                        | ศส.บ.<br>(การศึกษาระดับมัธยม) | ๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๘   | ครู อันดับ คศ.๒               | ๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๘ | ครู อันดับ คศ.๒    | ครู อันดับ คศ.๒               | -         | -                                                                                                       | -                    | -                               | เงินอุดหนุน                  |
| ๕๔           | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)<br>นางเบญจวรรณ สุวรรณพันธ์   | บ.บ.<br>(การบริหารธุรกิจ)     | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | -                | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | -         | ๕๑,๒๔๐<br>(๔,๒๗๐ X ๑๒)                                                                                  | -                    | -                               | ๕๑,๒๔๐<br>จ่ายจากเงินรายได้  |
| ๕๕           | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งถ้ำ                                        |                               | -                  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | -                | -                  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | -         | การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ<br>พัสดุเรียบร้อยแล้วจึงดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง |                      |                                 | ว่างเดิม                     |
| ๕๖           | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)<br>นางสาวอุไรวรรณ ศรีสวัสดิ์ | บ.บ.<br>(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)   | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | -                | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)           | -         | ๖๒,๐๔๐<br>(๕,๑๗๐ X ๑๒)                                                                                  | -                    | -                               | ๖๒,๐๔๐<br>จ่ายจากเงินรายได้  |
| ๕๗           | พนักงานจ้างทั่วไป<br>นางสาวเปรมสุดารัฐ รักศีล                        | ท.บ.<br>(คณิตศาสตร์)          | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)          | -                | -                  | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)          | -         | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐ X ๑๒)                                                                                 | -                    | -                               | ๑๐๘,๐๐๐<br>จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๕๘           | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)                                               |                               | ๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑   | นักวิชาการตรวจสอบภายใน        | ป.ก./ช.ก.        | ๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑   | นักวิชาการตรวจสอบภายใน        | ป.ก./ช.ก. | ๓๕,๓๒๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน)                                                                            | -                    | -                               | ว่างเดิม                     |

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้ และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่  
เรื่อง จัดตั้งศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (one stop service)  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ได้พิจารณาจัดตั้งศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (one stop service) ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เพื่อให้ส่วนราชการได้ปฏิบัติราชการ มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก ประชาชนต้องได้รับการอำนวยความสะดวกโดยนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและเป็นการอำนวยความสะดวกเพิ่มความรวดเร็วในการบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้ได้รับความพึงพอใจในการรับบริการและมีคุณภาพ และได้รับการตอบสนองความต้องการจะต้องไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็นจัดบริการให้ประชาชนสามารถรับบริการให้แล้วเสร็จที่เดียวกัน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ประกอบกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารงานเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานกระจายภารกิจและทรัพยากรในท้องถิ่น กระจายอำนาจตัดสินใจอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการประชาชน

ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๑๑๐๕ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ เรื่องขออนุญาตเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงประกาศจัดตั้งศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (one stop service)

จึงขอประกาศให้ประชาชนทั่วไปทราบโดยทั่วกัน

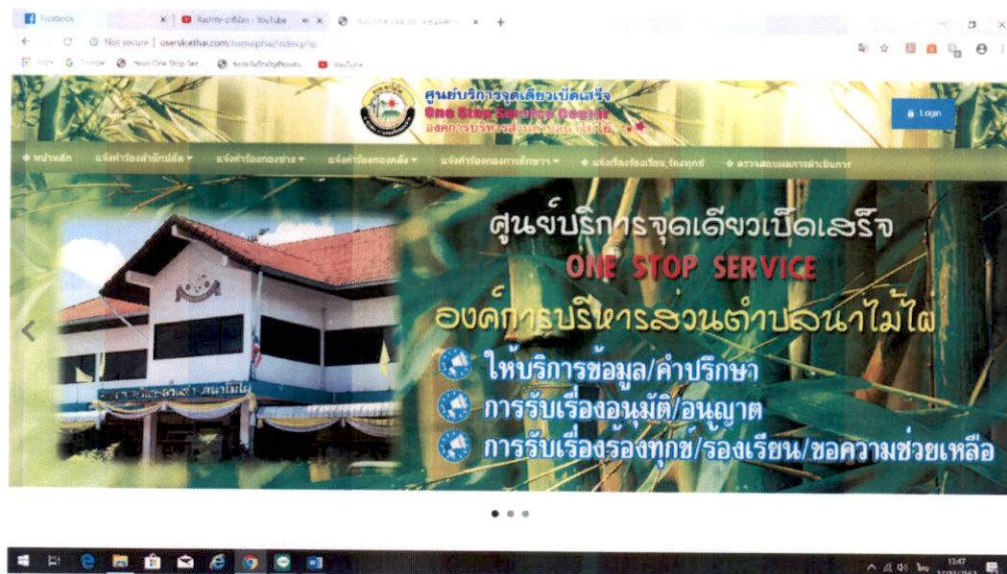
ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

# โปรแกรมระบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (one stop service)

๑. เข้าใช้งานผ่าน web browser จาก Computer, Smart Phone, Tablet  
(เพื่อการรับรองระบบได้ดีที่สุดโปรดใช้ Google Chrome ในการเข้าใช้งาน)
๒. เข้าใช้ระบบ URL : [www.oservicethai.com/namaiphai](http://www.oservicethai.com/namaiphai) หรือผ่านการสแกน QR CODE



ตัวอย่างหน้าจอโปรแกรม



## คุณสมบัติโปรแกรม

- ไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปติดต่อราชการเอง
- แจ้งคำร้องได้ด้วยตนเองผ่านระบบ online
- สามารถพิมพ์คำร้องไว้ตรวจสอบได้
- ตรวจสอบผลการดำเนินการได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

งานบริหารทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ตามรายละเอียด ดังนี้

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนานักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนานักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนามและอาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๒.ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๑.วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานท้องถิ่น

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม เสียสละ โปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒.เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๖ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

### หลักสูตรการพัฒนาศูนย์

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย ต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### ๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑.๒ การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราชหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑.๓ การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๑.๖ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๑.๗ การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

#### ๒. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล คือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๗๐- ๒๕๗๒

## ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปี ปรากฏในแผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

## ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการ

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย Core Team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

#### ก.จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ  
(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้  
ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย  
(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา  
เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ  
เศรษฐกิจพอเพียง

#### ข.จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน  
(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวัง  
ไม่ให้เกิดความเสียหาย  
(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี  
(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็น  
ธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็น  
(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร  
ต่อสิ่งแวดล้อม  
(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง  
ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน  
(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน  
(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์  
ส่วนรวม  
(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง  
ประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*