

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## 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” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร” **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

- ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการระงงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

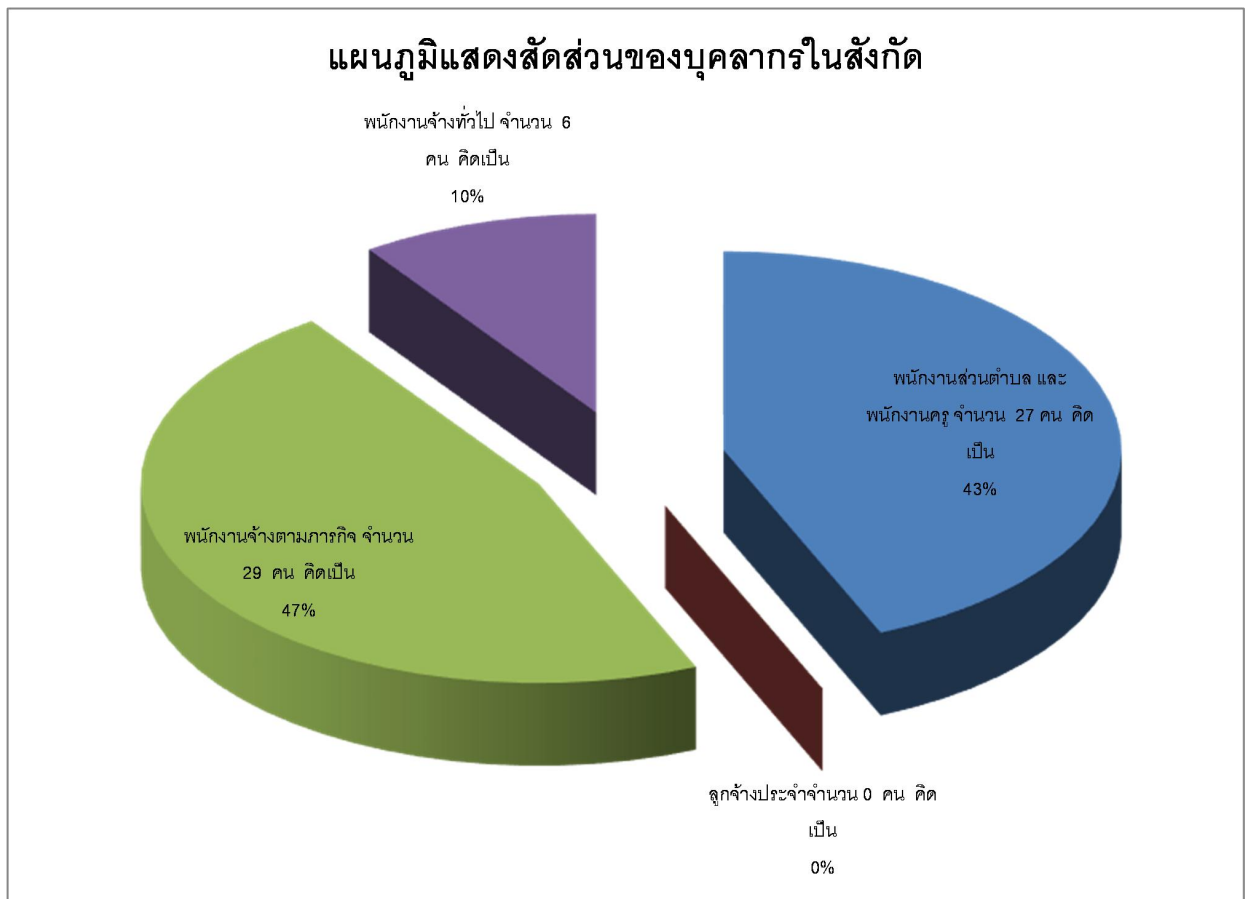
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุขฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ที่มีอยู่ดังนี้

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

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนใหญ่จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น (การตรวจประเมิน LPA)

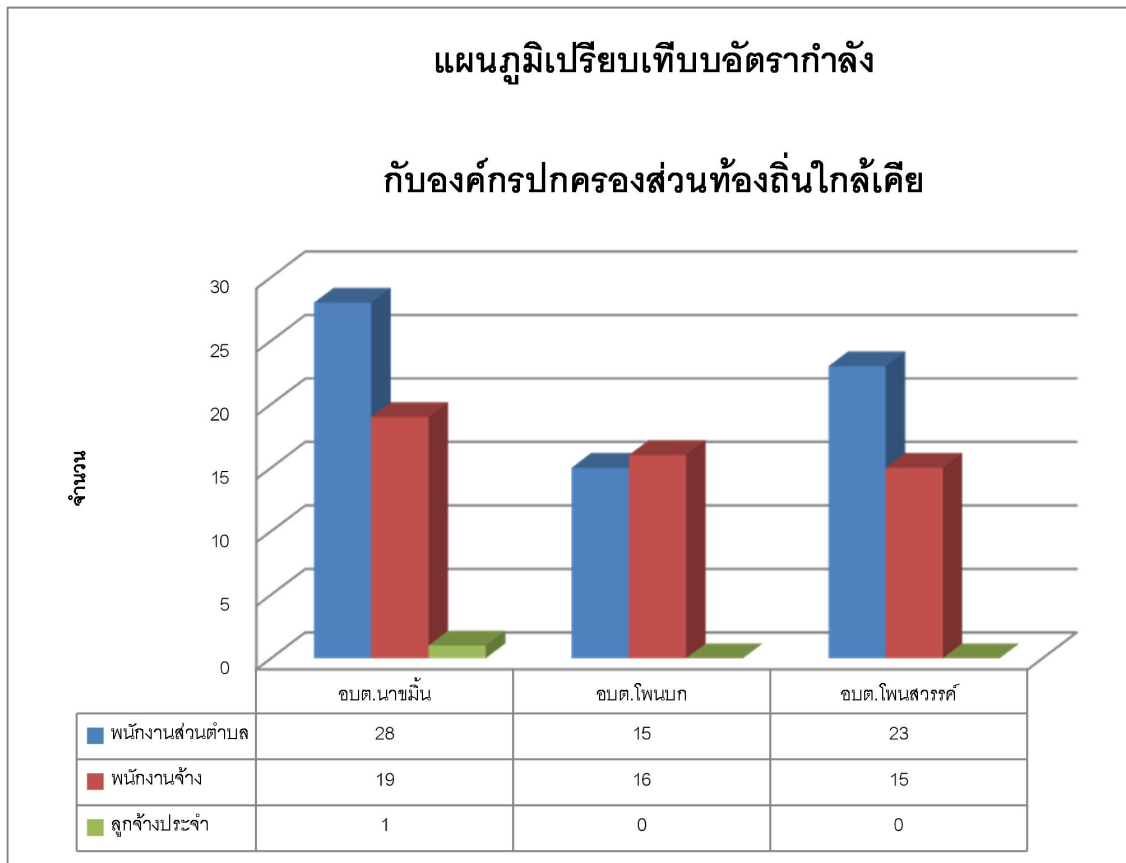
**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มีพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองสวัสดิการสังคม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกต์ด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก บ้านค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลนาใน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเกี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี



จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### **๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### **๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลครบถ้วน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ระบบการติดต่อสื่อสารไม่ทันสมัย

- ๑.๓ ไม่มีสิทธิในการครอบครองที่ดินทำกิน
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟจราจรภายในตำบลไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
  - ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
    - ขาดความรู้ และโอกาส ในการประกอบอาชีพ
    - ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
    - ขาดแหล่งเงินทุน
  - ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตรและการประกอบอาชีพอื่นๆ
๓. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
  - ๓.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
  - ๓.๒ ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
  - ๓.๓ ขาดแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ในการเกษตร
๔. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต
  - ๔.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
  - ๔.๒ ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
  - ๔.๓ ขาดการส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มอาชีพ
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๕.๑ ป่าไม้ถูกทำลายและขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๕.๒ พลังงานน้ำมันมีราคาแพง
  - ๕.๓ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน
  - ๕.๔ ขาดอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
๖. ปัญหาด้านสังคม
  - ๖.๑ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
  - ๖.๒ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
  - ๖.๓ ปัญหาในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
๗. การบริหารและการจัดการบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
  - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
  - ๗.๒ การมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรกับประชาชนในพื้นที่และองค์กรทุกภาคส่วน
  - ๗.๓ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่
  - ๗.๔ บุคลากร ขาดความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

## ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ จัดให้มีการและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก โดยก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถสัญจรไปมาโดยสะดวกภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านสู่หมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านสู่ที่ทำการเกษตร และเส้นทางคมนาคมระหว่างตำบลชุมแสงสู่ตำบลอื่นๆ
  - ๑.๒ ซ่อมแซมและจัดให้มีการบำรุงรักษาร่องระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ

- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้านและพัฒนาระบบการสื่อสารให้ทันสมัย
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นตามทางแยกต่างๆภายในหมู่บ้านและจุดเสี่ยงภายในตำบล
- ๑.๕ มีเอกสารสิทธิ์ครอบครองในที่ดินทำกินอย่างถูกต้อง
- ๑.๖ ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- ๑.๗ นำพลังงานแสงอาทิตย์หรือพลังงานอื่นๆ มาพัฒนาให้สามารถนำมาใช้ภายในตำบล

## ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มผลิตภัณฑ์ต่างๆในชุมชน ให้สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ของตนเอง และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆแข่งขันกับตลาดได้ เพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายภายในครัวเรือน
- ๒.๒ จัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพที่มีศักยภาพในการผลิตให้เป็นที่ยอมรับและแพร่หลายเป็นผลิตภัณฑ์ OTOP ของตำบล
- ๒.๓ จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการกลุ่มออมทรัพย์ และสหกรณ์ภายในตำบล
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรอินทรีย์ เกษตรผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ เศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลชุมแสง

## ๓. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๓.๑ จัดให้มีการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค จัดให้มีแหล่งน้ำดิบเพื่อจัดทำระบบประปาให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๓.๒ จัดให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ หนองน้ำ สระน้ำ สระน้ำขนาดเล็กในไร่นา บ่อน้ำที่ตื้นเขิน และขยายแหล่งเก็บกักน้ำขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการเกษตร
- ๓.๓ จัดให้มีการขุดเจาะบ่อบาดาลในไร่นาเพื่อใช้ในการเกษตร
- ๓.๔ มีการกำจัดวัชพืชที่มีในแหล่งน้ำต่างๆและขุดลอกคลองล้อมรอบที่สาธารณประโยชน์ภายในตำบล
- ๓.๕ ซ่อมบำรุงฝาย ห้วย หนอง คลอง บ่อบาดาล ถังบรรจุน้ำ ให้สามารถเก็บน้ำได้ในปริมาณที่มากขึ้น เพื่อป้องกันน้ำท่วมและควบคุมการใช้น้ำผิวดินและใต้ดินให้เกิดประสิทธิภาพ

## ๔. ความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและห้องสมุดชุมชนไว้บริการ
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพติดต่างๆ
- ๔.๔ สนับสนุนกิจกรรมของชุมชนต่างๆ ในเขตตำบลชุมแสง ฟื้นฟูและส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กิจกรรมทางศาสนา
- ๔.๕ จัดให้มีสวัสดิการและการสงเคราะห์ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ

## ๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้พลังงานทดแทนและส่งเสริมให้มีความรู้ด้านพลังงานทดแทน
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น จัดให้มีอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรสินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๕.๔ จัดให้มีการปลูกป่าทดแทนและการอนุรักษ์ป่าหัวไร่ปลายนา

๖. ความต้องการด้านสังคม

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ การดูแลสุขภาพและให้บริการด้านสุขภาพ แก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ อย่างทั่วถึง

๖.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ และส่งเสริมกิจกรรม อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และหน่วยกู้ชีพในตำบล

๗. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับประชาชนในการบริหารงานและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้มีปริมาณเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

๗.๓ จัดให้มีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของ การพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ดังนี้

## ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน
๒. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๓. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

## ๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ฯลฯ

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้เช่นโรคไข้เลือดออก

### ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนและประชาชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากร
๔. มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



## ๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

## ๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมีโอกาสดูได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสถานะแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

### ๑) วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

#### จุดแข็ง (Strengths)

##### ๑. ด้านการบริหาร

- ๑.๑ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ
- ๑.๒ มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจน
- ๑.๓ มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๑.๔ มีการกำกับดูแลจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๑.๕ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
- ๑.๖ มีผู้นำ ผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความต้องการของประชาชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาในด้านสังคม และการศึกษา สาธารณสุข การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ภายใต้อำนาจของกฎหมาย ตามแผนการกระจายอำนาจ และโครงการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

##### ๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่

- ๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ สนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น
- ๒.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๓ การถ่ายโอนภารกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจฯ
- ๒.๔ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบพิเศษ/เต็มรูปแบบ

##### ๓. บุคลากร

- ๓.๑ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น
- ๓.๒ บุคลากรมีความพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง โดยการประชุม ฝึกอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### **๔. งบประมาณ**

๔.๑ มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเอง ทำให้มีอิสระและเกิดความคล่องตัวในการบริหาร งบประมาณ

๔.๒ ได้รับงบประมาณจากการจัดสรรจากส่วนกลาง

๔.๓ สามารถประสานงบประมาณอุดหนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในภารกิจที่องค์การบริหารส่วน ตำบลไม่สามารถดำเนินการเองได้

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

##### **๑. ด้านการบริหาร**

๑.๑ ขาดการวางแผนเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต พื้นที่บางส่วนยังอยู่ในความดูแลของ พรบ. จัดรูปแบบที่ดิน ทำให้ อบต. ไม่มีอำนาจที่จะออกข้อกำหนดหรือออกข้อบัญญัติมาบังคับใช้ได้เต็มพื้นที่ บางส่วนอยู่นอกเขตควบคุมอาคารและเขตผังเมือง การก่อสร้างอาคารต่าง ๆ จึงไม่มีการควบคุม

๑.๒ มีจำนวนโครงการที่เป็นปัญหาความต้องการของประชาชนจำนวนมาก ทำให้ดำเนินการได้ไม่ทั่วถึง

๑.๓ โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง อบต.ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๑.๔ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการบริหาร

๑.๕ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

##### **๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่**

๒.๑ มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่ทับซ้อนกัน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้  
ทันท่วงที

๒.๒ ระเบียบยังขาดความชัดเจน มักถูก สตง. ทักท้วงอยู่เสมอ

๒.๓ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๒.๔ มีระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาก ส่งผลให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ลำช้า ประชาชนเบื่อ

##### **๓. บุคลากร**

๓.๑ บุคลากรมีการโอน (ย้าย) บ่อย ทำให้การทำงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ บุคลากรไม่เพียงพอที่จะรองรับภารกิจ ทั้งที่เป็นอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ

#### **๔. งบประมาณ**

๔.๑ งบประมาณจำนวนมากใช้ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ด้านอื่น ๆ ขาดการพัฒนา เช่น เศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต

#### **๒) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร**

##### **โอกาส (Opportunity=O)**

##### **๑. ด้านการเมืองการปกครอง**

๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ (Area-Based) และการบริหารราชการแบบบูรณาการ

## **๒. ด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ แหล่งผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ที่มีชื่อเสียง
- ๒.๒ แหล่งผลิตผ้าไหมคุณภาพ
- ๒.๓ การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒.๔ การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
- ๒.๕ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๖ มีประเพณีวัฒนธรรมที่งดงาม
- ๒.๗ อัตราค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท

## **๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม**

- ๓.๑ มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอนามัย จำนวน ๒ แห่ง เพียงพอในการให้บริการทางการแพทย์เบื้องต้น
- ๓.๓ รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ

## **๔. ด้านระเบียบกฎหมาย**

- ๔.๑ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- ๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลมีนโยบายในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ และการยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน
- ๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เพื่อสร้างโอกาสเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ ทั้งแหล่งเงินทุน โครงสร้างพื้นฐานและทักษะความรู้ที่เป็นฐานประกอบอาชีพที่มั่นคงและการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยั่งยืน สนับสนุนครัวเรือนและองค์กรเกษตรกร ชุมชน และเกษตรกรให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ เน้นการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้สินค้าเกษตรได้รับการรับรองมาตรฐานสากล โดยการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำอนุรักษ์ฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ด้านการพัฒนาสังคมให้ร่มเย็นและยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ มีสุขภาพกายและจิตดี พัฒนาสังคมอยู่ดีมีสุข ภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง

## **๕. ทرفพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ มีพื้นที่ทำการเกษตรกรรมมาก

## **๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ**

- ๖.๑ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ และให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๖.๒ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอก สะดวกรวดเร็วขึ้น ทันท่วงทีเหตุการณ์ตลอดเวลา

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

### ๑. ด้านการเมืองการปกครอง

๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง

๑.๒ พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง

๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค/บริโภค เช่น น้ำมัน ข้าวสาร อาหารแห้ง ยารักษาโรคแพงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด

๒.๔ เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๒.๕ กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง

๒.๖ เกิดภัยพิบัติ เช่น วัตภัย อุทกภัย ภัยหนาว ภัยแล้ง ทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม ได้ผลผลิตไม่เต็มที่

### ๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๓.๒ ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคมและความยากจนมีความคลาดเคลื่อน ประชาชนให้ข้อมูลไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนยังขาดความสนใจและความตั้งใจจริงในโครงการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓.๓ การตอบรับกระแสบริโภคนิยม และวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๓.๔ ปัญหา ยาเสพติด แหล่งอบายมุขเป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม

### ๔. นโยบายรัฐบาล

๔.๑ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔.๒ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการบริหารงานของท้องถิ่น และยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

### ๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕.๒ ไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๕.๓ ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

### ๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ

๖.๑ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT

๖.๒ ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ ยังไม่ได้นำมาบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นหลัก ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นนั้น สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นเป็นสำคัญ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖

(๑๐)

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
  - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
  - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
  - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
  - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
  - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
  - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
  - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ (มาตรา ๑๗ (๑๖))
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

**:** มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองครุภครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากใน สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้



๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัดอบต.</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสารบรรณ</li> <li>- งานด้านบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานด้านตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านนโยบายและแผน</li> <li>- งานด้านวิชาการ</li> <li>- งานด้านงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านกฎหมายและคดี</li> <li>- งานด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานด้านข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานด้านป้องกัน</li> <li>- งานด้านฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานด้านการประชุม</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานด้านสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานด้านควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัดอบต.</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสารบรรณ</li> <li>- งานด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย พนักงาน</li> <li>- งานพัฒนาระบบบุคลากร</li> <li>- งานวินัยพนักงาน</li> <li>- งานบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านนโยบายและแผน</li> <li>- งานด้านวิชาการ</li> <li>- งานด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานด้านงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านกฎหมายและคดี</li> <li>- งานด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานด้านข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานด้านป้องกัน</li> <li>- งานด้านฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานด้านการประชุม</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป และอนามัย</li> <li>- งานเฝ้าระวังโรคระบาด งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครสุขภาพประจำหมู่บ้าน (อสม.)</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
<p><b>๑. สำนักงานปลัดอบต.</b></p> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านข้อมูล</li> <li>-งานด้านประสานกิจกรรม</li> <li>- งานด้านส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานด้านวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานด้านกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานด้านติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>- งานด้านส่งเสริมและบำรุงศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมและสืบทอดประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>๑.๑๐ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านศูนย์เยาวชน</li> <li>- งานด้านการกีฬา</li> </ul> <p><b>๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p><b>๒. ส่วนการคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านการเงิน</li> <li>- งานด้านการรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานด้านเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านการบัญชี</li> <li>- งานด้านทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานด้านงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานด้านแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัดอบต.</b></p> <p>    ท้องถิ่นหรือพื้นที่ (สปสช.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ</li> <li>- งานบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด</li> <li>- งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะ การขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย</li> <li>- งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในชุมชน</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านข้อมูล</li> <li>-งานด้านประสานกิจกรรม</li> <li>- งานด้านส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานด้านวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานด้านกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานด้านติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๑.๑๐ งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>- งานด้านส่งเสริมและบำรุงศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมและสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>๑.๑๑ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านศูนย์เยาวชน</li> <li>- งานด้านการกีฬา</li> </ul> <p><b>๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านการเงิน</li> <li>- งานด้านการรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานด้านเก็บรักษาเงิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานด้านพัฒนารายได้</li> <li>- งานด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานด้านพัสดุ</li> <li>- งานด้านทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. ส่วนโยธา</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านการก่อสร้าง และบูรณะถนน</li> <li>- งานด้านการก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานด้านข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านประเมินราคา</li> <li>- งานด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานด้านออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานด้านวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานด้านควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานด้านติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔. ส่วนสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานด้านส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานด้านข้อมูล</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานด้านพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานด้านส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p>	<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านการบัญชี</li> <li>- งานด้านทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานด้านงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานด้านแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานด้านพัฒนารายได้</li> <li>- งานด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานด้านพัสดุ</li> <li>- งานด้านทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านการก่อสร้าง และบูรณะถนน</li> <li>- งานด้านการก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานด้านข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านประเมินราคา</li> <li>- งานด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานด้านออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานด้านวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานด้านควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานด้านติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานด้านส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานด้านข้อมูล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>๔.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานด้านพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานด้านส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานข้อมูลวิชาการ</li> <li>- งานรายงานการควบคุมภายใน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร า ก า ง ใ ้ ด ิ ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	<b>สำนักงานปลัดอบต.๐๑</b> หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	<b>ฝ่ายบริหารทั่วไป</b> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑				

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๒	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบ
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	
๑๔	พนักงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๕	คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>								
๑๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>งานนโยบายและแผน</b>								
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานกฎหมายและคดี</b>								
๑๙	นิติกร (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานกิจการสภา อบต.</b>								
	-								
	<b>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b>								
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</b>								
	-								
	<b>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
๒๓	ผอ.ศพด.	๗	๗	๗	๗				กำหนด เพิ่ม
๒๔	ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
						-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔๙</b>	<b>๔๙</b>	<b>๔๙</b>	<b>๔๙</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	<u>งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม</u> นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</u> -	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> -	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘	<u>กองคลัง๐๔</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	<u>งานการเงิน</u> นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <u>งานบัญชี</u> -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร าเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองช่าง๐๕</b>								
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานก่อสร้าง</b>								
๓๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	<b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>								
	-								
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๖๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานผังเมือง</b>								
	-								
	<b>กองสวัสดิการสังคม๑๑</b>								
๓๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b>								
๔๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานสังคมสงเคราะห์</b>								
	-								
	<b>งานพัฒนาอาชีพและพัฒนาสตรี</b>								
	-								
	<b>รวม</b>	<b>๕๗</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

/.ภาระค่าใช้จ่าย...



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							
๓	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๘	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๙	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐		-	๑	๑	-	-	-							
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	-	๐	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-							
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๑๓	ครู	คศ.๑/ค.ศ.๒	๑๐	๑๐	-		๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๗๒,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							
๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๔๓,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๑๘	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ)	-	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-							
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖	๖	-		๖	๖	๖	-	-	-							



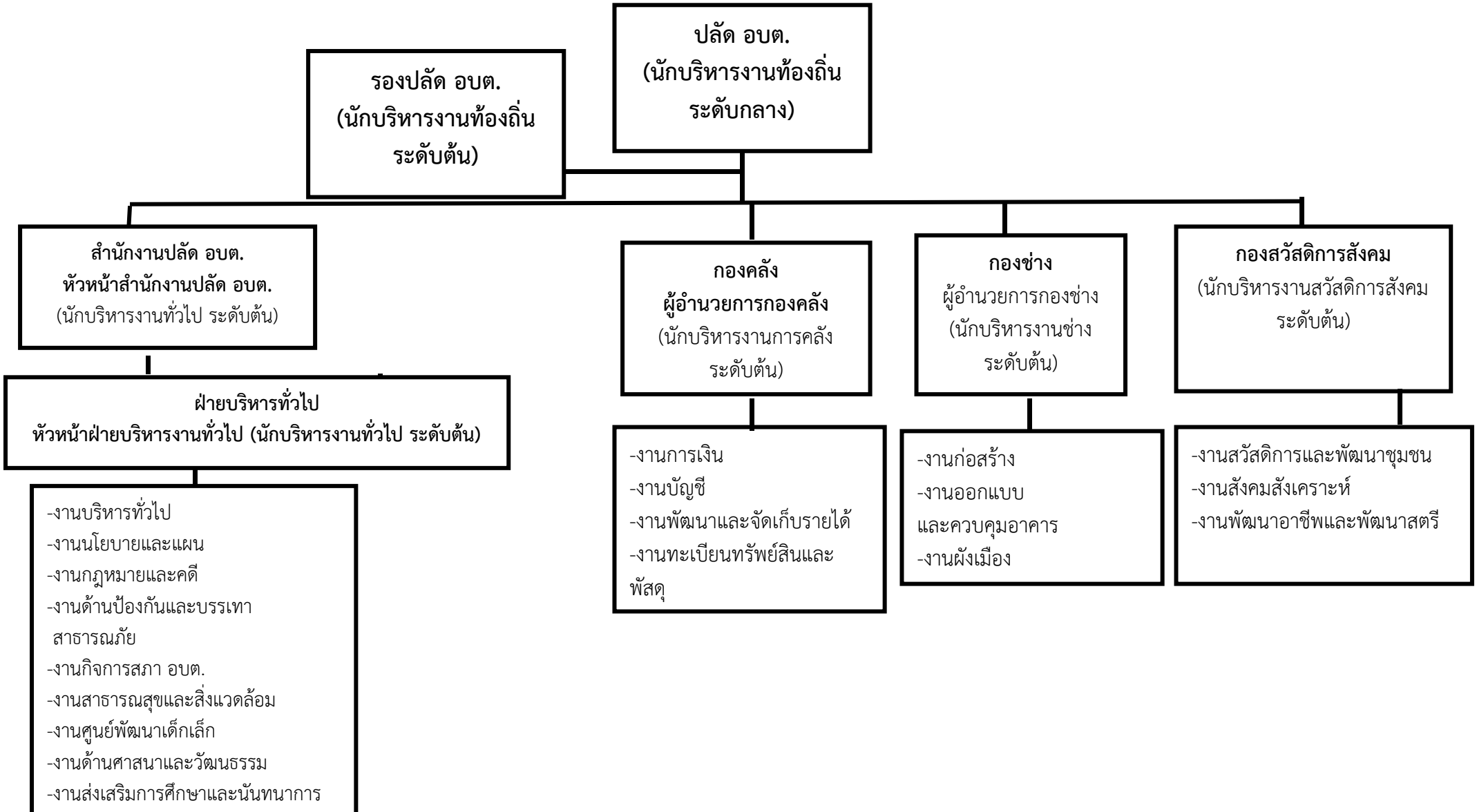
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐		
(๔)	รวม		๕๖	๔๘		-	-	-	-	-	-								
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๔๖๘,๓๘๐	๑,๖๘๑,๑๘๘	๑,๖๘๖,๙๑๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๘,๘๑๐,๒๘๐	๑๐,๐๘๗,๑๒๘	๑๐,๑๒๑,๔๙๖		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘.๖๘	๓๐.๖๑	๒๙.๒๕		

หมายเหตุ\* อปท.ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๙,๙๐๗,๗๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒  $(๔๙,๙๐๗,๗๐๐ + (๔๙,๙๐๗,๗๐๐ \times ๕\%)) = ๕๒,๔๐๗,๗๐๐ + ๒,๔๙๕,๓๘๕ = ๕๒,๔๐๓,๐๘๕$  บาท

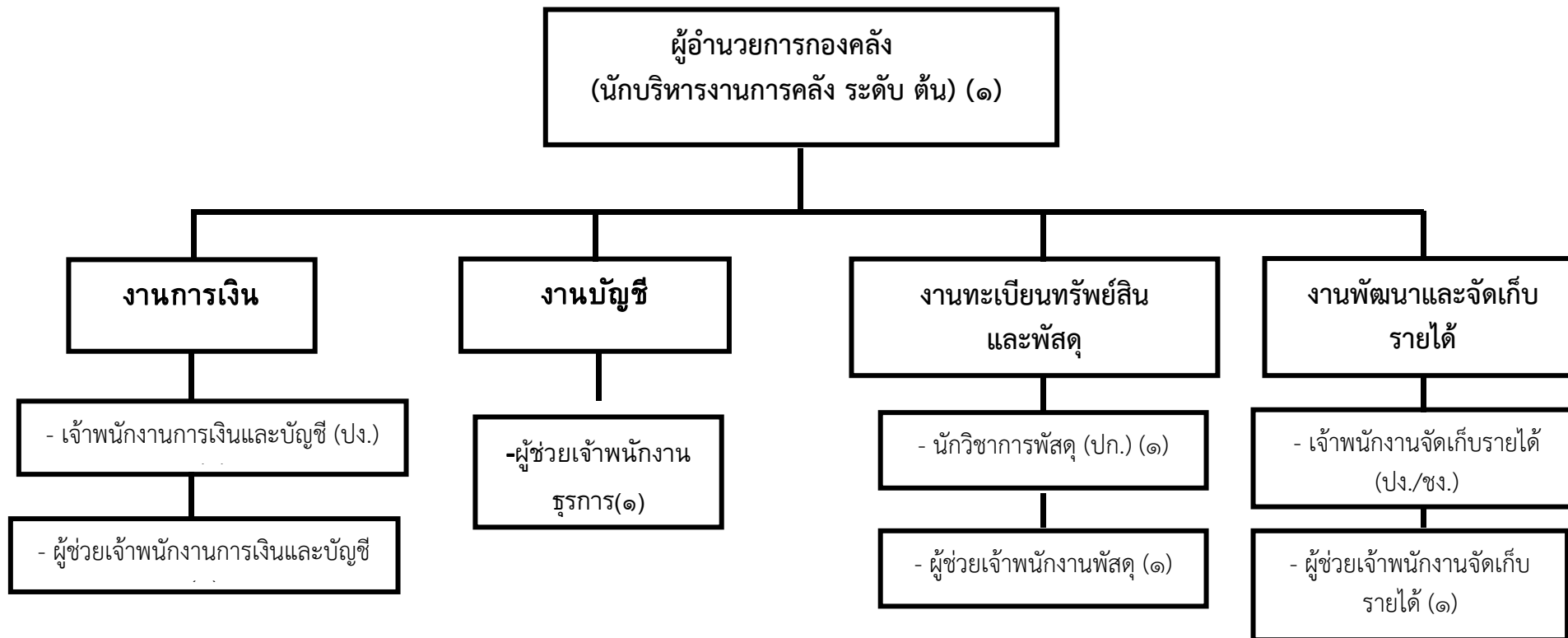
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓  $(๕๒,๔๐๓,๐๘๕ + (๕๒,๔๐๓,๐๘๕ \times ๕\%)) = ๕๒,๔๐๓,๐๘๕ + ๒,๖๒๐,๑๕๔.๒๕ = ๕๕,๐๒๓,๒๓๙.๒๕$  บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น





## โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๕

## โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (๑)

งานก่อสร้าง

วิศวกรรมโยธา (ปก/ชก)

- นายช่างโยธา (ปบ/ชช)

งานออกแบบและควบคุม  
อาคาร

- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)

งานผังเมือง

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) (๑)



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



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม  
สำนักงานปลัด อบต.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	จำเอกกฤษณ์ แสงชาติ	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานอบต.)	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานอบต.)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๐๖,๗๖๐
๒	นางวิจิตรภรณ์ คำมุก	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๕๘,๘๐๐
๓				นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน		๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน		๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๔			๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๕	นายวรพจ กอมณี	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหาร ทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๔๓๔,๑๖๐
๖	นางสาวชุลีพร ดวงดูสัน	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐*๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๗	นายสาวณัชชา กิตติวนิช	ปริญญาตรี(รัฐ ประศาสน ศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘			๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร		๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลาง เงินเดือน
๙	นายวิทยา ภูริรักษ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต)	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐*๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางพันทนา มณีรัตน์	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	ปก/ชก	๑๙-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๑	นายอัครเดช เวฬุนวรักษ์	ปวส.(ช่างยนต์)	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐*๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๑๓	นางสาวยุวรี ต้อนโสกรี	ปริญญาตรี (สาธารณสุขชุมชน)	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐*๑๒)			
๑๔			๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	ว่าง
๑๕			๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลาง เงินเดือน			ว่าง
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๗)					"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว"			เงินอุดหนุน
๑๖	นางสุทธิรักษ์ ผิววดี		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๘	ครู	ค.ศ.๓	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๘	ครู	ค.ศ.๓	๓๗๐,๕๖๐ (๓๐,๘๘๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๕๐๔,๙๖๐
๑๗	นางมะยุลี กุลยะ		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๙	ครู	ค.ศ.๓	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๙	ครู	ค.ศ.๓	๓๗๖,๓๒๐ (๓๑,๓๖๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	
๑๘	นางเกษลา อินแกบ		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๓๔๖,๘๐๐ (๒๘,๙๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๘,๘๐๐
๑๙	นางวิภาวดี บุสุวรรณ		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๑	ครู	ค.ศ.๑	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๑	ครู	ค.ศ.๑	๓๑๑,๗๖๐ (๒๕,๙๘๐*๑๒)	-	-	
๒๐	น.ส.วิไลวรรณ ไชยเทียมพล		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๒	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๒	ครู	ค.ศ.๒	๓๓๔,๐๘๐ (๒๗,๘๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๑	นางรุ่งจิตร มะสุใส		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๓	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๓	ครู	ค.ศ.๒	๒๙๕,๘๖๐ (๒๔,๖๓๐*๑๒)	-	-	๒๙๕,๘๖๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๒๒	นางศรวณีย์ ออทอลาน		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๔	ครู	ค.ศ.๑	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๔	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๓,๔๘๐ (๒๕,๒๙๐*๑๒)	-	-	๓๐๓,๔๘๐
๒๓	นางจันทร์ทิพย์ สุวรรณมาโจ		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๕	ครู	ค.ศ.๑	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๖,๖๘๐ (๒๓,๘๙๐*๑๒)	-	-	๒๘๖,๖๘๐
๒๔	นางสาวอชลิ ดวงมิต		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๙,๖๘๐ (๒๔,๑๔๐*๑๒)	-	-	๒๘๙,๖๘๐
๒๕	นางสาวปริญญา ยิ่งกาย		๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู	ค.ศ.๑	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู	ค.ศ.๑	๓๑๐,๐๘๐ (๒๕,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๑๐,๐๘๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นายอาคม สินทา			พนักงานขับรถขยะ			พนักงานขับรถขยะ		๑๘๘,๘๘๐ (๑๕,๗๔๐*๑๒)	-	-	๑๘๘,๘๘๐
	นายอดิศักดิ์ รอดมณี			พนักงานขับรถน้ำ			พนักงานขับรถน้ำ		๑๕๙,๖๐๐ (๑๓๓๐๐*๑๒)	-	-	๑๕๙,๖๐๐
	นายธีระศักดิ์ ดอกสี			พนักงานขับรถกู้ชีพ			พนักงานขับรถกู้ชีพ		๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐*๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐
	นางสาวพัชรินทร์ เล่าลอดพวย			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	นางสาวภูวรี หัดสะอาด			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐*๑๒)	-	-	๑๙๖,๒๐๐
	นางสาวนภลัย ศีราช			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑๙๒,๔๘๐ (๑๖,๐๔๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๔๘๐
	นางธนภรณ์ พินยงค์			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑๘๘,๘๘๐ (๑๕,๗๔๐*๑๒)	-	-	๑๘๘,๘๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ท ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๓๓	นางสาวอุทุมพร อินแกบ			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑๘๓,๐๐๐ (๑๕,๒๕๐*๑๒)	-	-	๑๘๓,๐๐๐
๓๔	นางสาวฉันทนา ยิ่งภาย			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐*๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๕	นางสาวยุภาวดี อินแกบ			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐*๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๓๖	นางสาวศิริวรรณ บุรีพันธ์			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐*๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๗	นายนพรัตน์ นนทะสี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	นางพรพิศ นนทะศรี	-	-	คนตักแต่งสวน	-	-	คนตักแต่งสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	นายสุพัฒชัย นนทะศรี			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๐	นายสุชี กิติผิง	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๑	นายสุพล ศรีสุพรรณ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๒	นายพิระ ไชยพันธ์	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๓	นายนราดล มามุขตา	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

**กองคลัง**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๔๔	นางพรทิวา ผลเพชร	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐
๔๕	นางสาววิชรา สุวรรณมา มาใจ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ การบัญชี)	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง/ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๔๖	นางสาวสุมาลี นนทะศรี	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ การตลาด)	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐*๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๔๗				นักวิชาการการเงินและ บัญชี			นักวิชาการการเงินและ บัญชี		๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๘	นายกฤตภพ จันทน์โสม	-	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐*๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๔๙	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นายณัฐกรณ์ โยลีย์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๖๑,๖๐๐ (๑๓,๔๓๐*๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๐๐
๕๐	น.ส.พัฒยา คำเกาะ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๕๙,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐*๑๒)	-	-	๑๕๙,๖๐๐
๕๑	น.ส. อุไรวรรณ ไชยมหา			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธการ		๑๕๙,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐*๑๒)	-	-	๑๕๙,๖๐๐
๕๒	นางสาวมาตรา อุปลุ-			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๑๖๖,๐๘๐ (๑๓,๘๔๐*๑๒)	-	-	๑๖๖,๐๘๐

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๕๓	นายสมพงษ์ จรรยา	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๕๔	นายกริชนรินทร์ นินทะราช	ปวส.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐*๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๕	นายฉัตรชัย เจริญราษฎร์	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๖,๙๒๐ (๑๓,๙๑๐*๑๒)	-	-	๑๖๖,๙๒๐
๕๖	นายเกียรติศักดิ์ นานาโพธิ์	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๓,๖๘๐ (๑๓,๖๔๐*๑๒)	-	-	๑๖๓,๖๘๐
๕๗	นายสุขสันต์ พันสีติ	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	

**กองสวัสดิการสังคม**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๕๘	นายสำเร็จ รินทาง	ปริญญาตรี (ฟิสิกส์ ประยุกต์)	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ต้น	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙,๖๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๕๙	นางสาวน้ำทิพย์ สุธีร์สาริมุข		๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	๔๑๕,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	-	-	๔๑๕,๑๖๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๖๐	นางสาวศรีัญญา เพ็ญยไต้	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๒๑๒,๗๖๐ (๑๗,๗๓๐*๑๒)	-	-	๒๑๒,๗๖๐

/๑๒. แนวทางการพัฒนา...





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกคน ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซынหมั้นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกองกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้าง ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก