



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
ภาคผนวก	
๑. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะ งานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่เน้นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการและนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในและเทคนิค

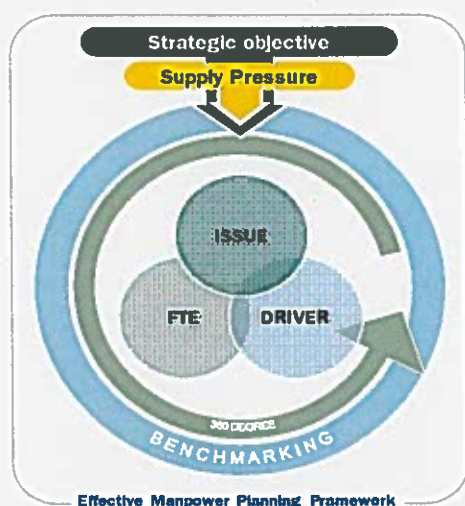
วิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการ การควบคุมภายใน ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

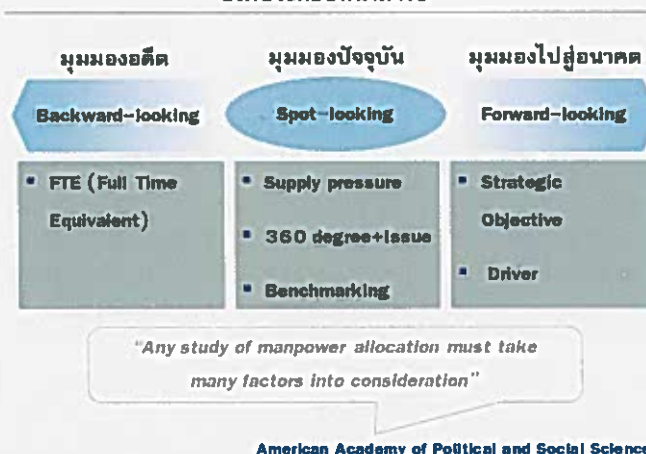
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการ ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบ ความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว บรรลุผล ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการ พิจารณางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็น สายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง ประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกใน การบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้ง เป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุม และดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑) พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒) พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่น

ที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
แทนค่า ดังนี้ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องการสรรหามอบบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสวาย อำเภอเมืองสุรินทร์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสวาย เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.นาบัว อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์			อบต.สวาย อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	-	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑
สำนักปลัด			สำนักปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (/ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	-	-	นิติกร (ปก.)	๑	-
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีคุณวุฒิ)		
			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-
			ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีทักษะ)		
			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
			พนักงานตักแต่งสวน	๑	-
			พนักงานดับเพลิง	๒	-
			พนักงานสูบน้ำ	๑	๑
			ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	-

พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑	-
ขับรถบรรทุกน้ำ	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
คนงาน	๔	-	คนงาน	๒	๑
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	-	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	-	๑
			ลูกจ้างประจำ		
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)		
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	-
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป(งานการเงินและบัญชี)	๑	-			
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	-	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
			นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	๑	-
			นายช่างสำรวจ (ปง.)	๑	-
			นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	-	๑
			เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)		
ผช.นายช่างโยธา	๑	-	ผช.นายช่างโยธา	๑	-
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	-
ครู (คศ.๓)	-	-	ครู (คศ.๓)	๓	-
ครู (คศ.๒)	๔	-	ครู (คศ.๒)	๗	-
ครู (คศ.๑)	๒	๑	ครู (คศ.๑)	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีคุณวุฒิ)		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-
			ผู้ช่วยนักสันนทาการ	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีทักษะ)		
			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๒
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ดูแลเด็ก	๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	๖	๔
คณงานทั่วไป(งานสันนทาการ)	๑	-			
รวม	๓๑	๖	รวม	๗๑	๑๔
รวมอัตรากำล้งทั้งสิ้นของ อบต.นาบัว	๓๗		รวมอัตรากำล้งทั้งสิ้นของ อบต.สวาย	๘๕	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		
จำนวน ๗๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๘๕,๐๐๐,๐๐๐บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำล้งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว และองค์การบริหารส่วนตำบลสวาย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำล้งขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำล้งที่แตกต่างกันพอสมควร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงมีความจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำล้ง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำล้งที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดทา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จาก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมภายในตำบล-หมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด, เสียหาย
- บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน/รางระบายน้ำตันเขิน
- ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
- ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงในบางหมู่บ้าน

ความต้องการ

- ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค/ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่

ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน

- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์
- การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้ และประสบการณ์

ในการทำงาน

- อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
- การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเพื่อ

เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหาลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค - บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำต้นน้ำ

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาบัว คือ **“โครงสร้างพื้นฐานสะดวก บวกเกษตรอินทรีย์ เกิดการบริหารที่ดี มีชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว การให้บริการด้านสาธารณสุขโรค การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนาบัวเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาบัว ซึ่งได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์

นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีเป้าหมายที่จะพัฒนาตำบลนาบัวให้เป็นตำบลที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ/จังหวัด/แผนการบริหารราชการแผ่นดิน/นโยบายของรัฐบาล ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนภายในตำบลนาบัวอย่างเต็มความสามารถและโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้ตามแนวทางการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาที่ยึดทรัพยากรมนุษย์ เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเชื่อมโยงกับด้านต่าง ๆ โดยมีหลักที่จะดำเนินการ ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ด้านการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง
๖. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการพัฒนาองค์กร

๑. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนและจัดให้มีการวางท่อ
- ๑.๒ พัฒนาระบบจราจร
- ๑.๓ ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติและระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร
- ๑.๕ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง ศาลาประจำหมู่บ้าน

เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- การสาธารณสุขปโภค (มาตรา ๑๖(๕))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. นโยบายด้านการพัฒนาเกษตรอินทรีย์

๒.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาเกษตรและเกษตรอินทรีย์

ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์สู่สากล ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ตามศักยภาพของชุมชน ส่งเสริมรณรงค์ให้เกษตรกรปลูกพืชเศรษฐกิจ, พืชคลุมดินอื่นๆ หลังฤดูเก็บเกี่ยว, ใช้ที่ดินทำกินให้เกิดประโยชน์สุด, ฝึกอบรมพัฒนากลุ่มอาชีพผลิตปุ๋ยอินทรีย์

๓. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

ส่งเสริมให้เด็กได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมต่าง ๆทางการศึกษา โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ (อินเทอร์เน็ตตำบล)

๓.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุทางการศึกษา การเรียนการสอน

๓.๑.๓ โครงการอาหารกลางวันเด็ก

๓.๑.๔ โครงการอาหารเสริม (นม)

๓.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ

๓.๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนอุดหนุนกลุ่มโรงเรียนในเขตบริการ อบต.นาบัว

๓.๒ ส่งเสริม/สนับสนุนสตรี คนชรา เด็ก คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

ส่งเสริมสนับสนุนให้การสงเคราะห์ การพัฒนาแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๒.๑ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ (เบี้ยผู้สูงอายุ)

๓.๒.๒ สงเคราะห์ผู้พิการ (เบี้ยผู้พิการ)

๓.๒.๓ สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

๓.๒.๔ สงเคราะห์เครื่องกันหนาว

๓.๒.๕ สงเคราะห์ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ

๓.๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาส

๓.๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาส

๓.๓ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านสาธารณสุข การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและยาเสพติด

ส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค การป้องกันโรคติดต่อ การป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆของสาธารณสุข โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน

๓.๓.๒ รณรงค์และป้องกันโรคไข้เลือดออก

๓.๓.๓ รณรงค์และป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๓.๔ รณรงค์และป้องกันโรคฉี่หนู

๓.๓.๕ รณรงค์และป้องกันโรคเอดส์

๓.๓.๖ รณรงค์และป้องกันโรคไข้หวัดนก

๓.๓.๗ รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ

- ๓.๓.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมการรณรงค์เพื่อป้องกันยาเสพติด
- ๓.๓.๙ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการพัฒนาหมู่บ้านเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- ๓.๓.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการแก้ไขและจัดระเบียบหมู่บ้านที่ปรากฏข่าวสารยาเสพติด

๓.๔ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการ

ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาระดับตำบลหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด เพื่อสุขภาพและพัฒนา
กีฬาในระดับที่สูงขึ้น ปลูกฝังค่านิยมการออกกำลังกายให้แก่เยาวชน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาแก่ชุมชน
- ๓.๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันระดับต่างๆ
- ๓.๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการการแข่งขันกีฬาสากลและกีฬาพื้นบ้าน
- ๓.๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างสนามกีฬา/ลานกีฬา
- ๓.๔.๕ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมี
แนวทางดังนี้

- ๓.๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีขึ้นเขาพนมสวาย
- ๓.๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
- ๓.๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนงานกิจกรรมต่าง ๆ ของอำเภอ/จังหวัด
- ๓.๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานวันเฉลิมพระเกียรติวันสำคัญต่างๆ
- ๓.๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ
- ๓.๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านต่างๆ
- ๓.๕.๗ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีวันลอยกระทง

๔. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ

ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและ
สร้างโอกาสแก่ประชาชน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๔.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้เลี้ยงสัตว์
 - ๔.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพทอผ้าไหม
 - ๔.๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ผลิตข้าวหอม
 - ๔.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ปลูกยางพารา
 - ๔.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ปลูกมันสำปะหลัง
 - ๔.๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆภายในตำบล
 - ๔.๑.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน/ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - ๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน โดยมีแนวทางดังนี้
- ๔.๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนผลิตภัณฑ์/สินค้าชุมชน

- ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว
ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว โดยมีแนวทางดังนี้
- ๔.๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาพนมสวาย
๔.๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ

๕. นโยบายการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง

ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพชุมชน, ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน, ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น โดยมีแนวทางดังนี้

- ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประชาคมหมู่บ้าน
๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ อบต.สัญจร
๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม อปพร.
๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อปพร./อสม./กลุ่มสตรี/ตำรวจท่องเที่ยว
๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการชุมชนสัมพันธ์
๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนรณรงค์และป้องกันอุบัติเหตุ
๕.๗ ส่งเสริมสนับสนุนรณรงค์ให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด

๖. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยรณรงค์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียว โดยมีแนวทางดังนี้

- ๖.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าตามโครงการพระราชเสาวนีย์
๖.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาป่าและแหล่งน้ำ
๖.๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์
๖.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนประชาสัมพันธ์การสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชน
๖.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่า, ปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในตำบล

๗. นโยบายการพัฒนาองค์กร

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร, ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบบริหารจัดการ, ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานคณะผู้บริหาร พนักงานและผู้นำชุมชน
๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาäänโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

พันธกิจ

๑. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนและจัดให้มีการวางท่อ
๒. พัฒนาระบบจราจร
๓. ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ และระบบประปาหมู่บ้าน
๔. พัฒนาปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร
๕. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง/ศาลากลางหมู่บ้าน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน

๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๔. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง

๕. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๖. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

๗. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

๘. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ

๙. เพื่อเป็นทางระบายน้ำ ไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน

๒. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก

๓. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๔. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง

๕. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย

๖. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค

๘. ลำเหมือง ลำคลอง และทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย

๑๐. ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนและจัดให้มีการวางท่อ	- จำนวนโครงการก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม
๒. พัฒนาระบบจราจร	- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับพัฒนา - จำนวนประชาชนที่ได้รับการอบรม
๓. ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ และระบบประปาหมู่บ้าน	- จำนวนของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง สะอาดและปลอดภัย - จำนวนของครัวเรือนมีน้ำสะอาด - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง
๔. พัฒนาปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ ให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมเสียงตามสาย ให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง
๕. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง/ศาลากลางหมู่บ้าน	- จำนวนศาลาที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนศาลาที่ได้รับการปรับปรุง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนทักษะอาชีพครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา

ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๒. กิจกรรมตามโครงการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืน
๓. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตร เพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตาม

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๔. กลุ่มอาชีพมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๕. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน - จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุน - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนการขับเคลื่อน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนทักษะอาชีพครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพ - จำนวนโครงการที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๒. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย
๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสุขภาพที่ดี เข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียม
๒. ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ประชาชน สืบทอด พื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๕. การแข่งขันกีฬาและนันทนาการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงขึ้น

๖. เด็กและเยาวชนได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. มีสนามกีฬาและสวนนันทนาการให้ประชาชนได้ออกกำลังกายมีสุขภาพแข็งแรง
๘. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน
๙. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ทุกคน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการสนับสนุน - จำนวน รพ.สต./อสม.ที่ได้รับการจัดสรร - จำนวนกองทุนด้านสุขภาพ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์ฯ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง	- จำนวนประชาชนที่ใช้บริการศูนย์อินเทอร์เน็ต
๔. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนานักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ
๕. ส่งเสริมพัฒนาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์พระพุทธศาสนา - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน - จำนวนครั้งที่มีการจัดหา - จำนวนสนามกีฬาและสวนนันทนาการ
๗. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา - จำนวนกองทุนที่สนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุน
๘. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๙. สนับสนุนมาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในกลุ่มอาชีพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และสร้างรายได้เสริมให้กับประชาชน
๒. เพื่อส่งเสริมงานการท่องเที่ยว กระตุ้นเศรษฐกิจ กระจายรายได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มอาชีพได้รับการพัฒนาส่งเสริม
๒. กิจกรรม/โครงการ งานการท่องเที่ยวที่ได้ดำเนินการ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในกลุ่มอาชีพ/สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนา - จำนวนสินค้าผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนา
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว/แหล่งท่องเที่ยว	- จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการ - จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาระบบตามหลักธรรมาภิบาล (คุณธรรม นิติธรรม คุ่มค่า โปร่งใส การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ) และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาในท้องถิ่น
๓. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร - จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม - จำนวนครั้งที่มีการจัดการประชาคม
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการปลูกป่า, ไม้ดอก - ไม้ประดับ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการปลูกป่า, ไม้ดอก - ไม้ประดับ เพิ่มพื้นที่สีเขียว
๒. เพื่อป้องกันที่สาธารณะไม่ให้อุทธรูกราน
๓. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. มีการปลูกป่า, ไม้ดอก - ไม้ประดับ, ปรับปรุงภูมิทัศน์
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์
๓. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการปลูกป่า, ไม้ดอก - ไม้ประดับ เพิ่มพื้นที่สีเขียว	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาองค์กร

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระบบเป้าประสงค์

๑. บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
๒. ระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ
๓. วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม - จำนวนครั้งที่มีการเสริมสร้างและปรับปรุงการบริหารงาน - จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร - จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงและเพิ่มอัตรากำลัง - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี
๓. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งที่มีการจัดหาวัสดุ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลนาบัว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ยังเหมาะแก่การท่องเที่ยว ซึ่งมีสถานที่ท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวรู้จักเป็นอย่างดี เช่น เขาพนมสวาย

จุดอ่อน

มีหมู่บ้านที่กระจัดกระจายอยู่ และระยะทางที่ห่างไกล ถนนที่ใช้บางหมู่บ้านยังเป็นถนนดิน จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงในบางพื้นที่

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานเอกชน ภาครัฐอื่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ควบคู่ไปกับแนวนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ทำให้การประสานงานในส่วนนี้มีความราบรื่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนในพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ไม่ช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล ประชากรมีหลากหลาย ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองอยู่

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

อบต.นาบัว มีหลักการการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.นาบัว จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและ

ประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานประเพณีขึ้นเขาพนมสวาย งานสืบสานประเพณีลอยกระทง เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างอบต.กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาอบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.นาบัว จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในอบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ชำรราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง
- (๕) ให้มีตลาดกลางสินค้า

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เต่าเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมและปลูกฝังเยาวชนให้เข้าใจถึงจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ

จุดอ่อน

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ และยังคงขาดบุคลากรตามโครงสร้าง และจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษาขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดี ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักสูตร คำสอนของศาสนา มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๘) อื่น ๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

- ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

- ๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
 - ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
 - ๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
- ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
- ๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- ๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- ๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
- ๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๑.๓ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๕ การอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๖ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๑.๗ การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๘ การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- ๖.๑.๙ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๔ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในงานด้านสาธารณสุข สำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และ

ทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข*	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข*	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	+๑	-	-	
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา(๑๗)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๓	๔๓	๔๓	+๑	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับสำเนา)

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
ครั้งที่ ๒๐, ๒๖ วันที่ ๒๕พ.ค.๖๗

(นางสาวลักขณา วิบูลย์หาญ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๓,๕๒๐	๑๙,๕๕๐	๖๗๙,๕๕๐	๖๗๙,๕๕๐	๗๑๗,๐๐๐	
๒	ผู้อำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔,๕๓๐,๒๐๐	๔,๕๓๐,๒๐๐	๔,๗๗,๗๖๐		
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๓๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๔๙,๕๖๐		
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๐๐	๘,๘๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๗๓,๒๐๐		
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๕๙,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๕๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๓,๒๕๐		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๐๗,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๔๕๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๙,๒๐๐		
๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุก)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๘	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๐	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๑	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๒	คนงาน		๐	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เพิ่มปีงบประมาณ	
๑๓	กองคลัง(๑๔)																	
๑๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔,๕๙,๒๒๐	๔,๖๒,๘๕๐	๔,๗๖,๕๖๐		
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๓๘๘,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๔,๐๒,๗๖๐	๔,๐๖,๑๖๐	๔,๒๙,๒๕๐		
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๓๒๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๕๐	๓๓๕,๕๕๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๖๐		
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐		
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑๘๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๙๐๐	๑๙๗,๓๑๐	๒๐๕,๒๒๐	๒๑๓,๕๒๐		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๙๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๕๐	๗,๙๕๐	๑๙๙,๖๘๐	๒๐๗,๖๓๐	๒๑๕,๙๘๐		
๑๙	พนักงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

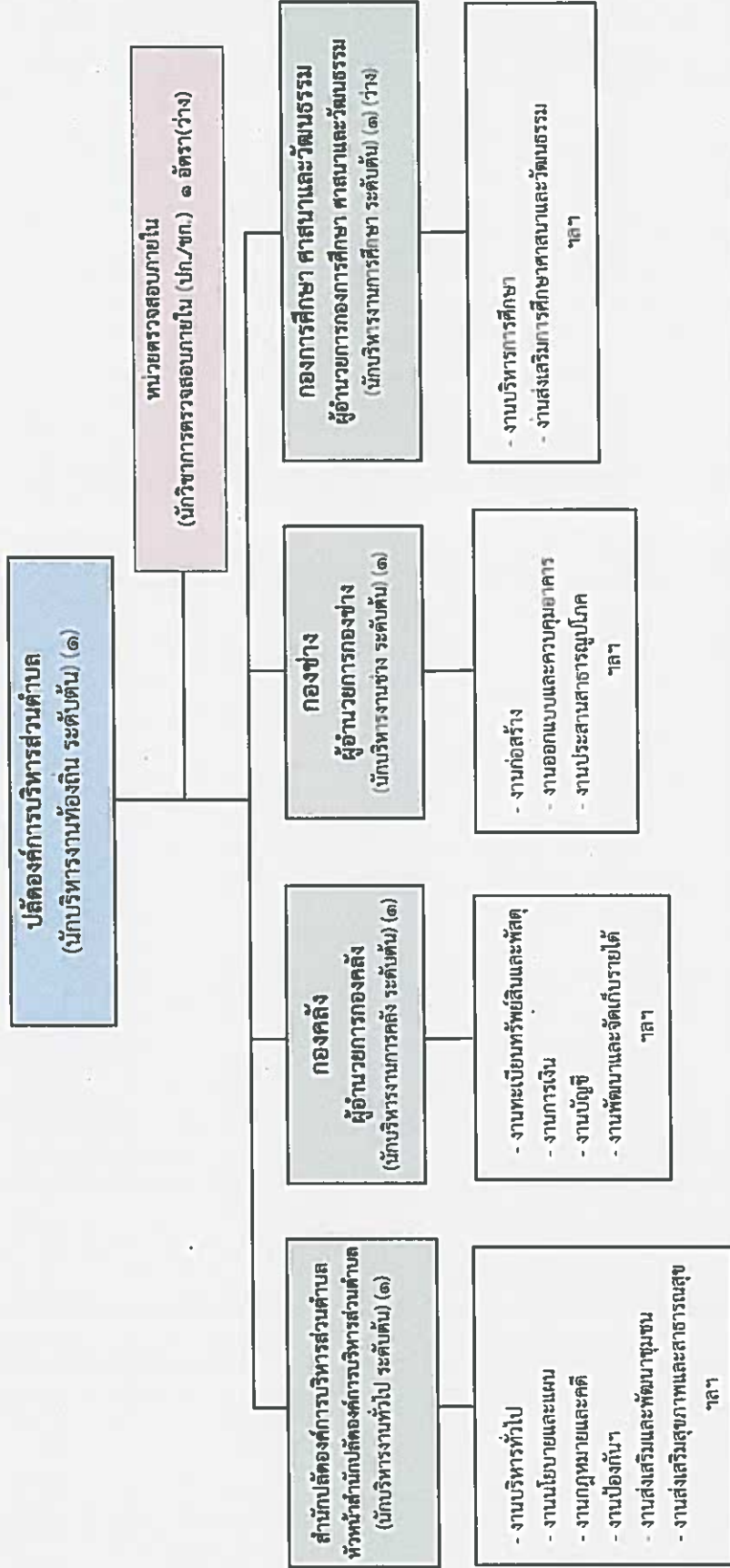
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องสิ้นช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐	กองช่าง(๑๕)																		
๒๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๔๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๕๒๐,๖๒๐	๕๓๖,๑๗๐	๕๕๑,๖๒๐	
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๕๒,๒๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๒๖๘,๔๐๐	๒๖๘,๔๐๐	๒๖๘,๔๐๐	
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๒๐	๘,๙๒๐	๘,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๖,๕๔๐	๓๔๕,๘๒๐	
๒๔	พนักงานช่างอาคาร(ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑๕๕,๕๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๘๐	๖,๓๘๐	๖,๓๘๐	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๒๘๐	๑๗๘,๖๖๐	
	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑๓๖,๘๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๑,๒๘๐	๑๔๖,๘๐๐	๑๕๒,๓๒๐	
๒๕	กองการศึกษา(๑๕)																		
๒๖	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๐,๒๒๐	๔๒๖,๘๔๐	๔๔๓,๒๒๐	
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๖๗,๓๒๐	๔๘๓,๓๒๐	๕๐๐,๓๒๐	
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๔	-	-		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๙	ครู		๗	๐	๐		๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐	พนักงานช่างอาคาร(ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๔๗,๙๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๔๙,๘๖๐	๕๑,๘๒๐	๕๓,๗๘๐	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๐	๐		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๒	คณงานทั่วไป		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๓	หน่วยงานตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	
๓๕	รวม		๕๒	๖,๙๓๗,๙๒๐	๓๓๖,๐๐๐		๕๓	๕๓	๕๓	๑	-	-	๓๓๘,๙๒๐	๓๒๖,๕๖๐	๓๒๖,๕๖๐	๗,๕๖๖,๐๐๐	๗,๘๙๒,๕๖๐	๘,๒๑๘,๕๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

อปท.ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ไว้จำนวน ๗๙,๐๐๐,๐๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๘๒,๙๕๐,๐๐๐ บาท (ให้งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖) + ๗๙,๐๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๓๙,๕๐๐,๐๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๘๗,๐๙๗,๕๐๐ บาท (ให้งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗) + ๘๗,๐๙๗,๕๐๐ x ๕% = ๒๑,๕๑๘,๘๗๕
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๙๑,๒๖๖,๓๗๕ บาท (ให้งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘) + ๙๑,๒๖๖,๓๗๕ x ๕% = ๒๒,๘๑๖,๐๙๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

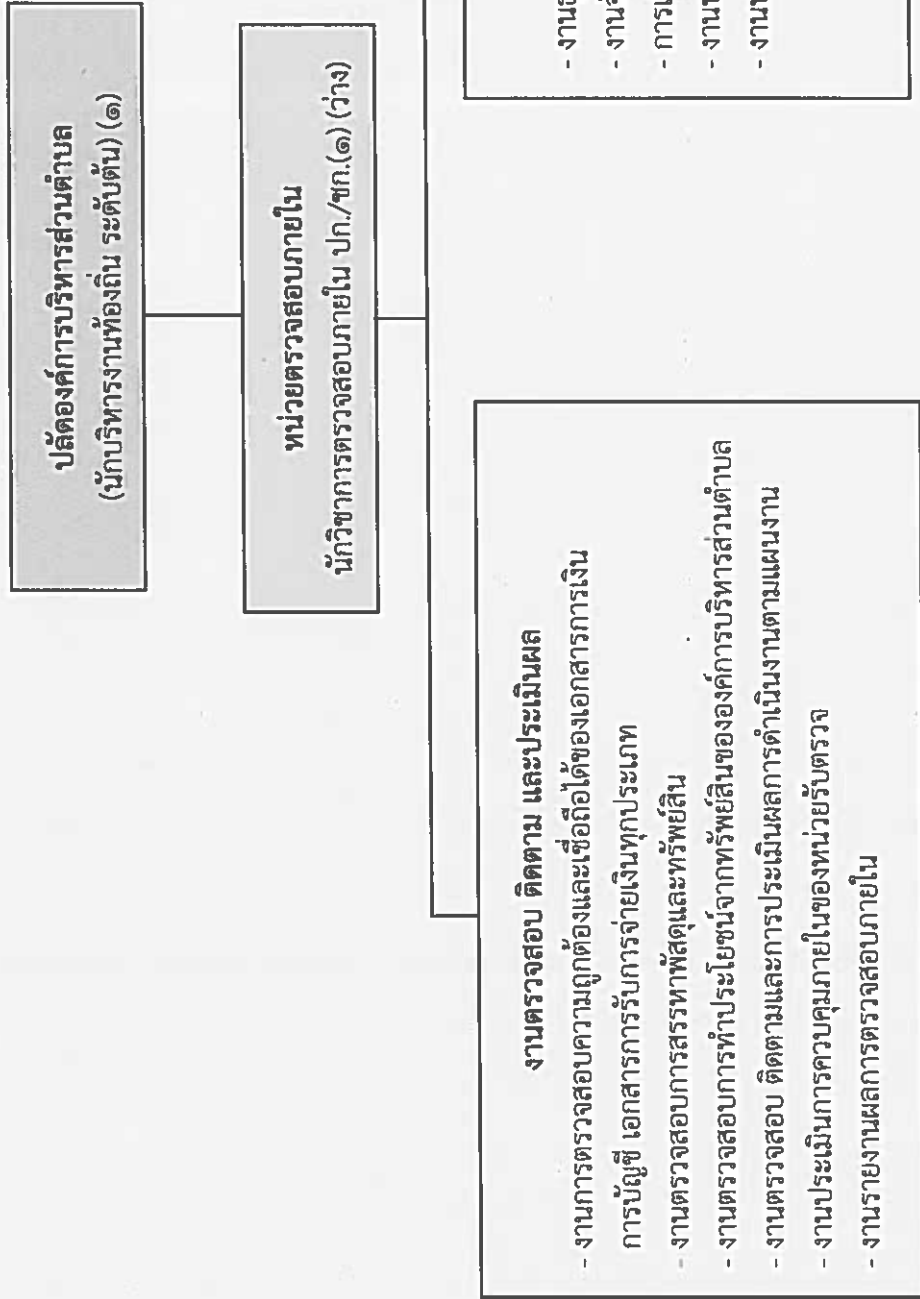
โครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลนาบัว



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.	ประจำ	ทั่วไป	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		
จำนวน	-	๑	๔	-	๔	๘	๔	๒	-	๕	-	-	๑๑	๓๙

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (คำนวณตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)			
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๘๒,๙๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งไว้ ๘๗,๐๙๗,๕๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๙๑,๕๕๒,๓๗๕ บาท	รวม (๓)+๒) = ๘,๖๗๖,๐๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๙
๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ๗,๑๒๖,๓๙๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ๗,๓๓๓,๕๒๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ๗,๕๔๐,๖๕๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ๗,๕๔๐,๖๕๐ บาท
๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๐๖๘,๙๕๙ บาท	๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๐๐,๐๒๘ บาท	๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๓๓,๖๕๗ บาท	๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๓๓,๖๕๗ บาท
รวม (๑)+๒) = ๘,๑๙๕,๓๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๘	รวม (๑)+๒) = ๘,๔๓๓,๕๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๘	รวม (๑)+๒) = ๘,๖๗๖,๐๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๙	

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ		พนักงานจ้าง		รวม
	ปก.	ชก.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	
จำนวน	๑	-	-	-	๑

โครงสร้างสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(บริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
ตำแหน่งเลขที่ ๖๘๓๐๑๒๒๑๐๑๐๑

งานบริหารทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
ตำแหน่งเลขที่ ๖๘๓๐๑๔๑๐๑๐๑
- เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) (๑)
ตำแหน่งเลขที่ ๖๘๓๐๑๔๑๐๑๐๒
- ข้าราชการพิกัด (๑)
- คนงาน (๑)

งานนโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)
ตำแหน่งเลขที่ ๖๘๓๐๑๓๐๑๐๑๐๑
- คนงาน (๑)

งานกฎหมายและคดี
-

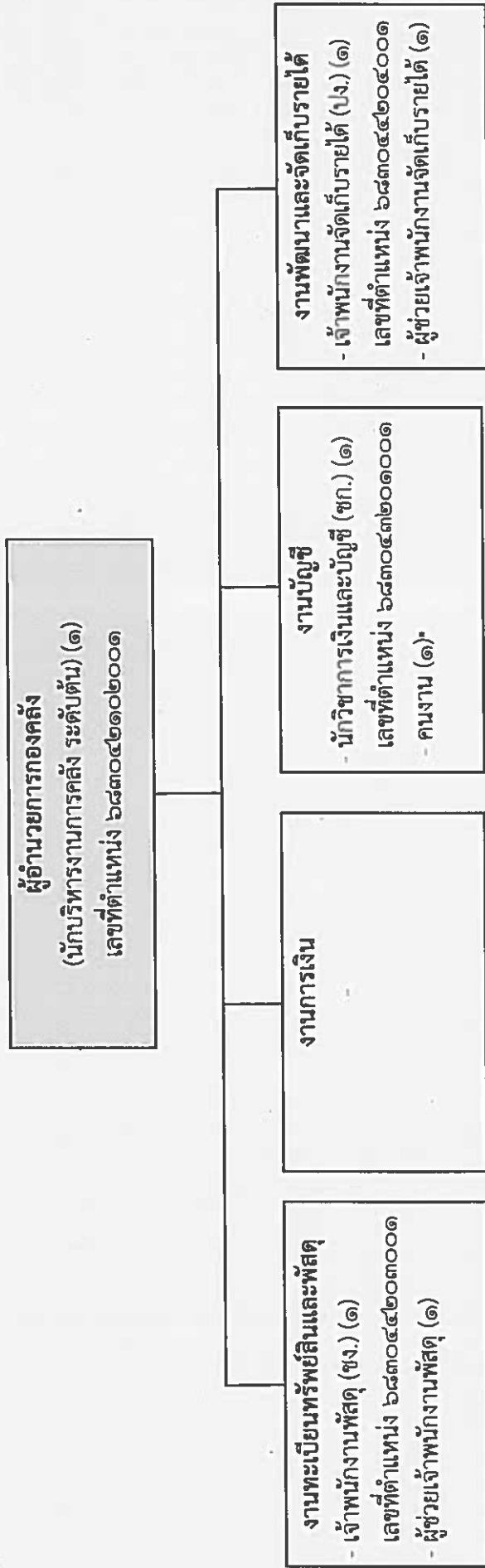
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)
ตำแหน่งเลขที่ ๖๘๓๐๑๓๕๐๑๐๑๐๑
- คนงาน (๑)

งานส่งเสริมสุขภาพ
และสาธารณสุข
- คนงาน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๖	๑๑

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ		ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๓	-	๒	๑	๗

โครงสร้างกองช่าง

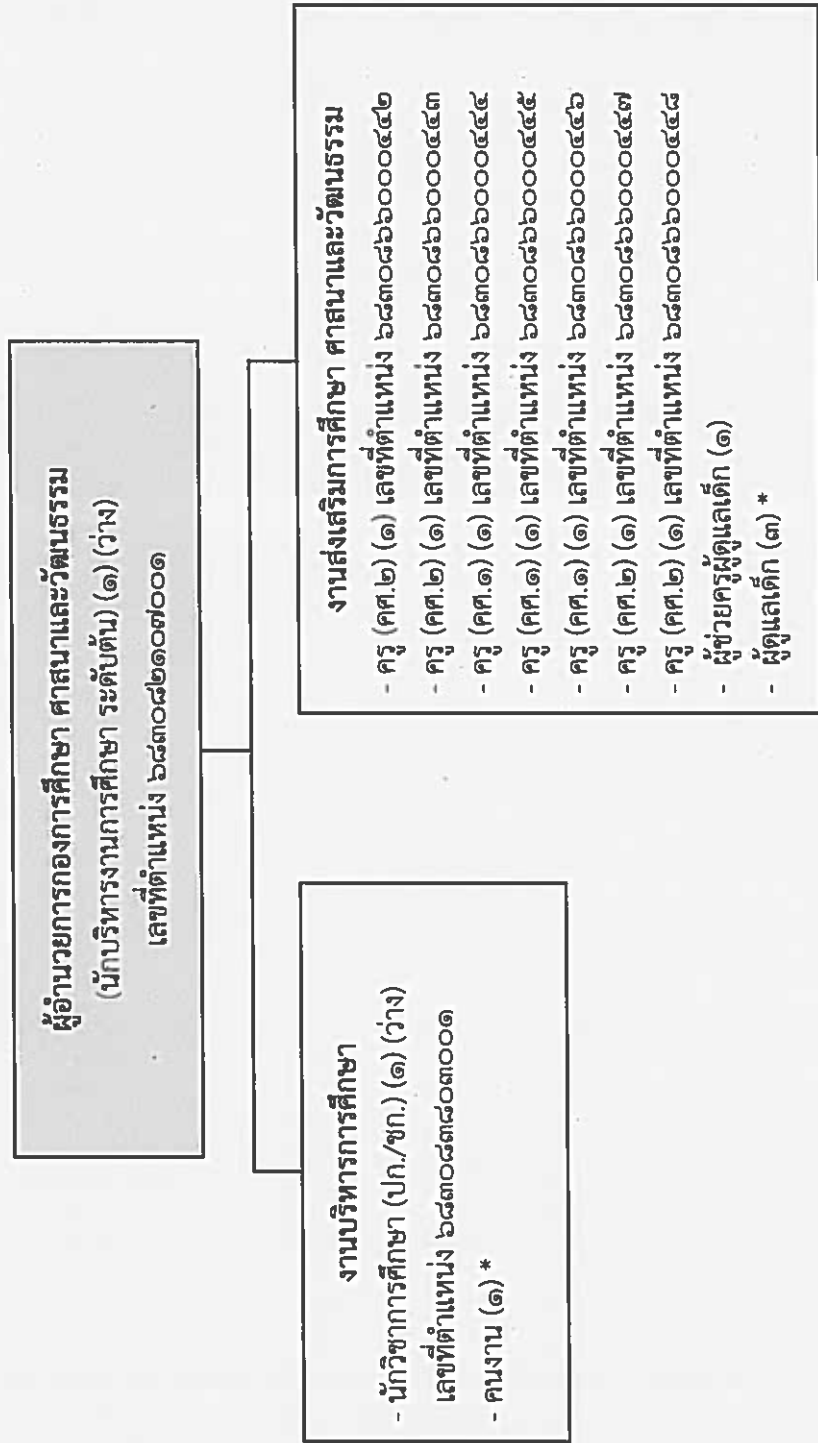
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๖๘๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑



ระดับ	อำนวยการทดแทน	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม

จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*
	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-
จำนวน												๕

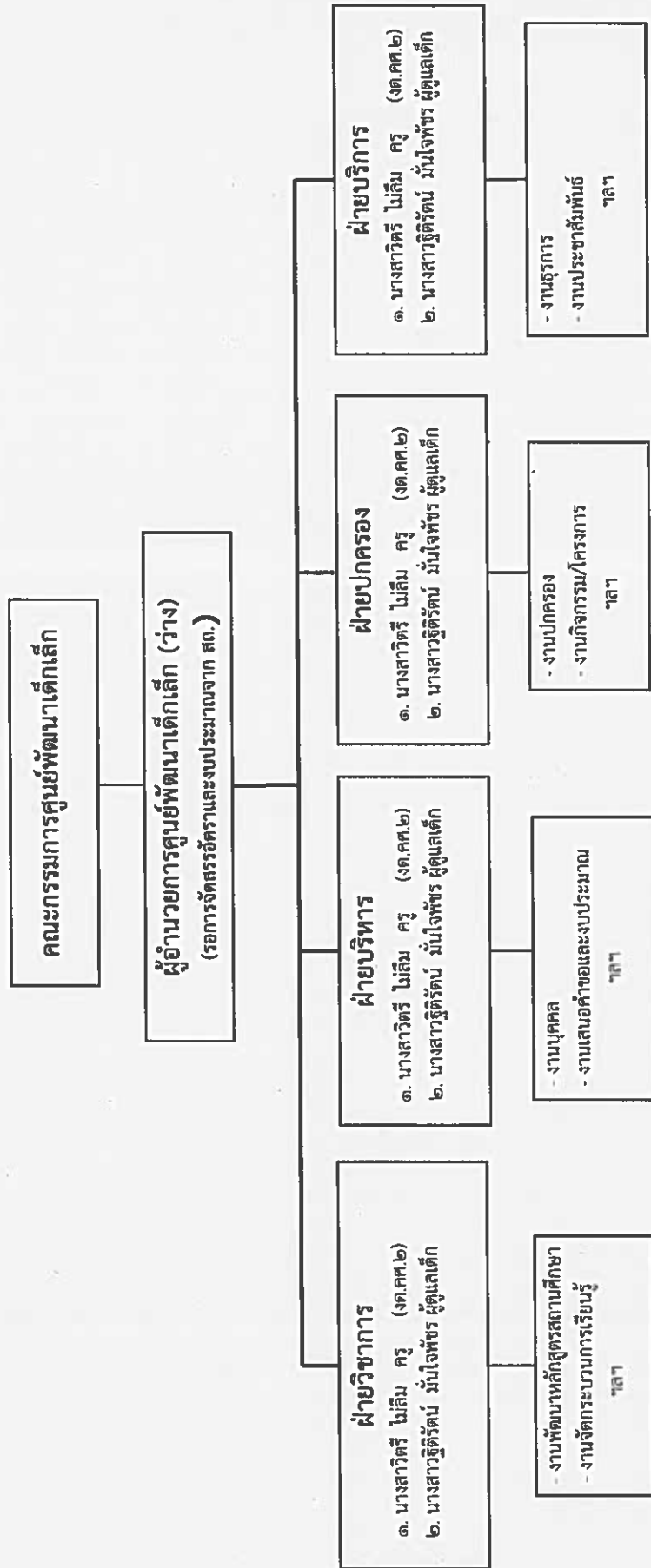
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
			๕			๕

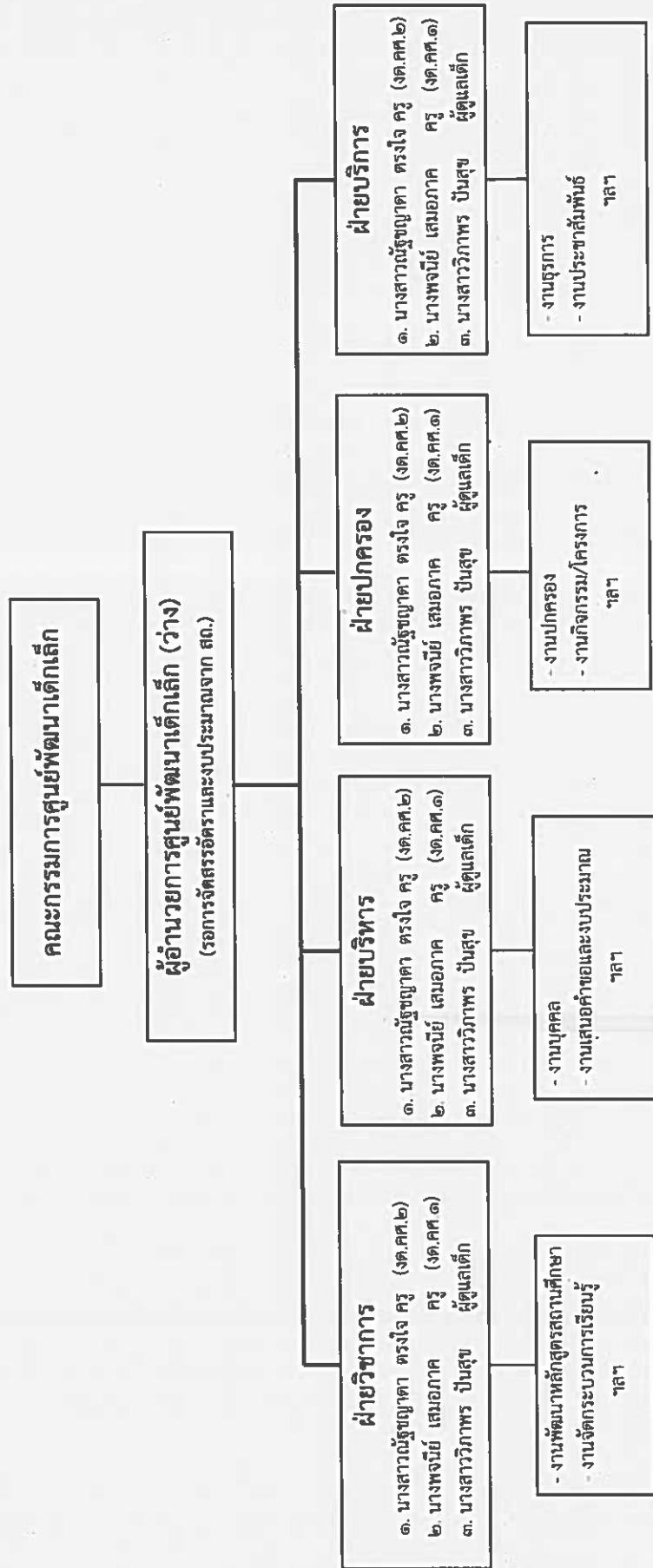
จำนวน	ระดับ			จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	๓๕
	ต้น	กลาง	สูง								
๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๔	๓๕
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๔	๓๕

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบัว



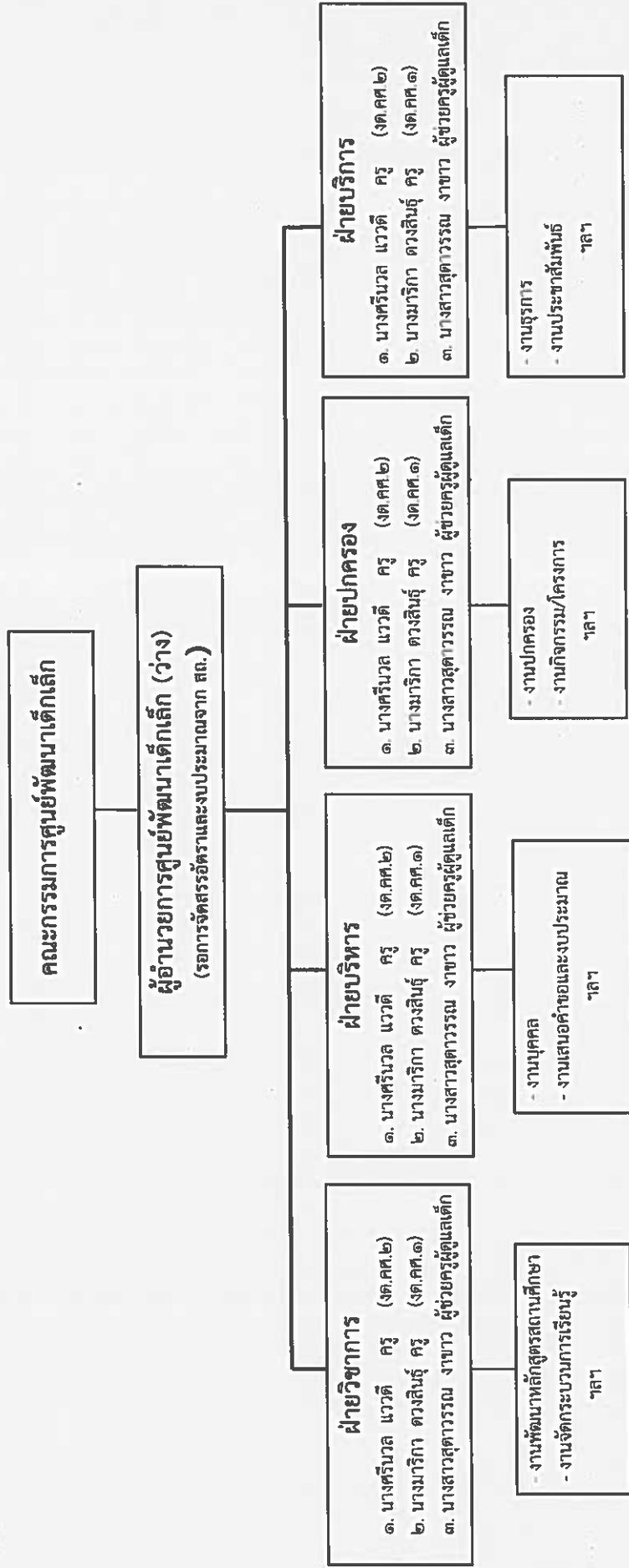
ระดับ	สถานประกอบการสอน		บุคลากรสนับสนุนการสอน		บุคลากรสนับสนุน		บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	งานรับ/บัญชี/พัสดุ	งานสาร/อนามัย ร.			คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	ภารกิจ	
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๓

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม่อม



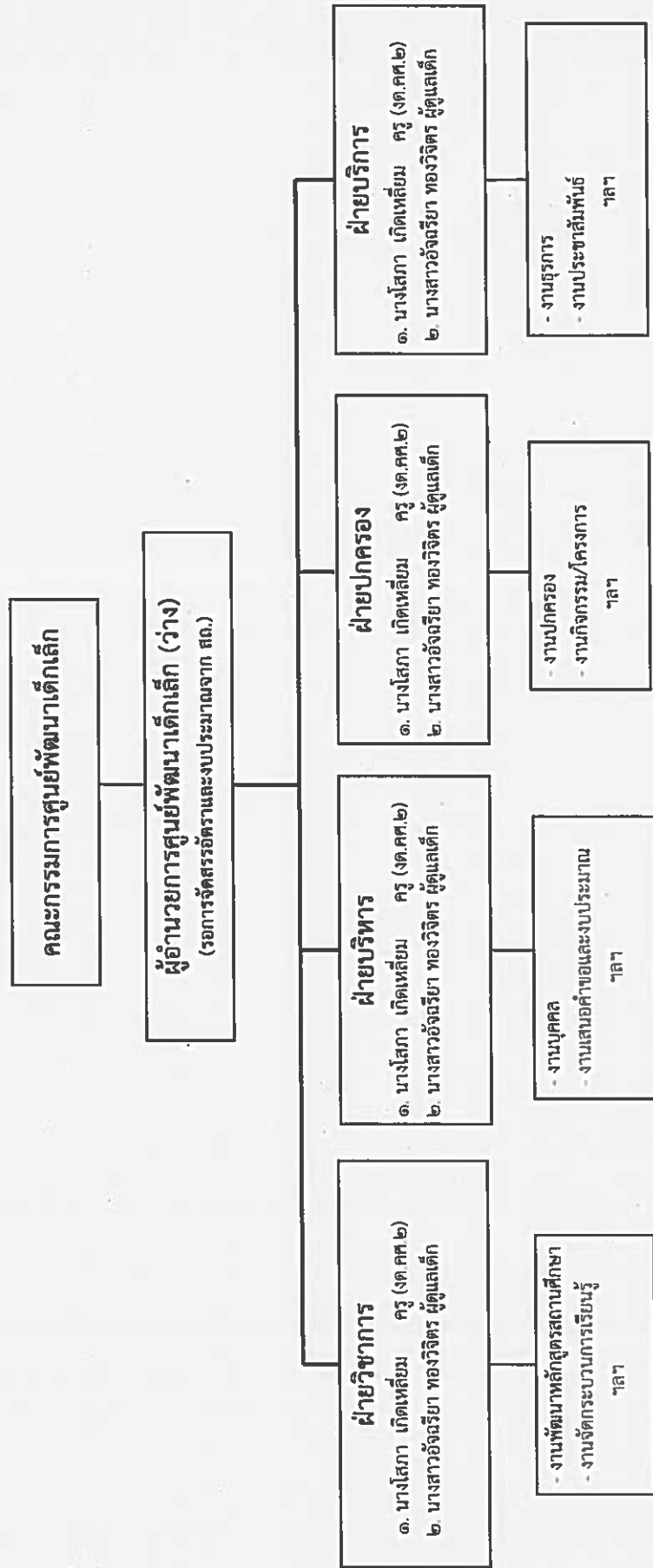
ระดับ	สถานประกอบการสอน		บุคลากรสนับสนุน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	ชช.	ชพ.	ชช.	บุคลากร/	ถูกจ้าง		พนักงานจ้าง		
	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*		
จำนวน	๓	๓	-	-	-	-	-	๑	๔	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงกอก



ระดับ	สายงานการสอน			บุคลากรสนับสนุนการสอน		บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารกิจ)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	คศ	ชก.	ชพ.	อำนวยการ/นักศึกษาคณะ/วิทยากร/นักศึกษาคณะ	คณาจารย์/นักศึกษาคณะ			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสม็ด



ระดับ	หน.ศพค.		สายงานการสอน		บุคลากรสนับสนุน			บุคลากรสนับสนุน		บุคลากรสนับสนุน		พนักงานจ้าง		รวม
	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	ครู/บัญชี/พัสดุ	จรรยา/บันทึกจุด	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โดคท์ศึกษา	สถานศึกษา (การโรง)	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองคลัง											
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	ว่าง	-	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-
๒	นางสาววรรณพร พระไวย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๘,๕๐๐ (๒๒,๕๕๐ x๑๒)	-	-
๓	นางพนิตดา อินทรกำแหง	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒๕,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ x๑๒)	-	-
๔	ว่าง	-	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)											
๕	นางสาวทองจันทร์ สายสี	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๘๘,๕๐๐ (๒๕,๘๐๐x๑๒)	-	-
๖	นางสาวอัมรา สายศรีอ้อย	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๕๖,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐x๑๒)	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๗	นางสาวจุฑามาศ เสนิมวงค์	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐
กองช่าง											
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๓	นายสมบัติ สายส่อ	ปริญญาตรี	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	-
๒	นายอวิชชัย สุภิมภิน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๕๒,๒๕๐ (๒๑,๐๒๐x๑๒)	-	-
๓	ว่าง	-	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๖๘๓๐๕๒๑๐๑๑๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)											
๔	นายอวิชชาธิ ยี่สุ่นศรี	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๕๗,๐๘๐ (๒๙,๐๙๐x๑๒)	-	๒,๓๕๐ (๓๕x๑๒)
๕	นายชัยภัทร ยอดมี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๒๒,๕๐๐ (๒๖,๖๒๐ x๑๒)	-	๕๖,๖๒๐ (๓,๘๘๕x๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองการศึกษา											
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๓	ว่าง	-	๖๘๓๐๘๖๒๐๗๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	คัม	๖๘๓๐๘๖๒๐๗๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	คัม	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-
๒	ว่าง	-	๖๘๓๐๘๖๒๐๗๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๘๓๐๘๖๒๐๗๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓	นายฉัตรชัย ทุมทอง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป (งานสนับสนุนการ)	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบัว											
๔	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
๕	นางสาวศิริ ไนลิ้ม	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๘๓๐๘๖๒๐๐๔๕๒	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๒๐๐๔๕๒	ครู	-	๓๕๗,๒๘๐ (๒๘,๕๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๖	นางสาวอุติรัตน์ มั่นใจพัชร	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเทียม											
๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
๘	นางสาวณัฐชยา ตระใจ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๘๓๐๘๖๒๐๐๔๕๓	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๒๐๐๔๕๓	ครู	-	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	-
๙	นางพงษ์วิทย์ เสนอภาค	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๒๐๐๔๕๖	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๒๐๐๔๕๖	ครู	-	๒๕๕,๕๘๐ (๒๑,๒๙๖x๑๒)	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นางสาววิภาพร ปันสุข	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสม็ด											
๑๑	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
๑๒	ว่าง	-	๖๘๓๐๘๖๒๐๐๔๕๔	-	-	๖๘๓๐๘๖๒๐๐๔๕๔	-	-	๓๕๒,๓๒๐	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเริ่มรับ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางโสภกา เกิดเหลี่ยม	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๘	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๘	ครู	-	๓๓๘,๘๕๐ (๒๘,๓๒๐x๓๒)	๕๒,๐๐๐	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔	นางสาวอัญชรียา ทองจิตร์	ปริญญาตรี (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคังทอง												
๑๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยวิทยากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๑๖	นางศรีนวล แร่วดี	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๘	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๘	ครู	-	๓๔๑,๐๔๐ (๒๘,๕๖๐x๓๒)	๕๒,๐๐๐	-	
๑๗	นางมารีภา คงสิงห์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๕	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๕	ครู	-	๒๘๒,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐x๓๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกสอน)												
๑๘	นางสาวศุภาวรรณ ชัยสุภา	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๓๒)	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑๙	ว่าง	-	๖๘๓๐๒๒๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๘๓๐๒๒๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๘๒,๙๕๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๘,๖๙๘,๖๓๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๙
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๘๗,๐๙๗,๕๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๘,๙๕๒,๕๒๘ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๘
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๙๓,๔๕๒,๓๗๕ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๙,๒๑๐,๕๑๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๗

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้
อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของ
รัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ใน
การทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน
ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิด
กว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน
เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา
ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน
ราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้
ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้
ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์
เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น
กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ
พัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุม อบรม การฝึกอบรบ การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง
ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน
พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการ
ติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ
 เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเล็งเห็นว่ามี
ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง
สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น
อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็น
การหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหาร
ส่วนตำบลนาบัว ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจ
ในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ด้วยอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนด
มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว” และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงปฏิบัติตนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมมีความเคารพนบน้อมต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๒. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงบริการประชาชนด้วยความเป็นมิตรยิ้มแย้ม แจ่มใส พุดจาไพเราะ รวดเร็วและเป็นธรรม

๓. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้

๔. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงปฏิบัติด้วยความอดทน เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

๕. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน

๖. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงมีความสามัคคีเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานเน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เหตุผลของเพื่อนร่วมงานและประชาชน

๗. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่พัฒนาตนเอง ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

๘. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมทั้งต่อตนเองและครอบครัวมีความหนักแน่นมั่นคง

๙. พนักงานส่วนตำบลนาบัว ต้อนรับให้ความสะดวก ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน

๑๐. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงรักสถาบันร่วมกันพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เข้มแข็ง

ภาคผนวก



ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๗๙'๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดสุรินทร์ ศูนย์ราชการจังหวัดสุรินทร์
ถนนเลียงเมือง สร ๓๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ จึงขอแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว โดยถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการ โดยเคร่งครัด และเมื่อมีคำสั่งหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องใดแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งสำเนาคำสั่งหรือประกาศ และทะเบียนประวัติที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว อย่างละ ๓ ฉบับ รายงานให้ ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ทราบภายใน ๕ วันทำการ และให้บันทึกแก้ไขข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ภายใน ๕ วันทำการด้วย อนึ่ง สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วนตำบล (ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔.๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามแนวทาง ปฏิบัติแนบท้ายหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชี โดยขอให้แจ้งผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ไปรายงานตัว ในวันจันทร์ที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ศูนย์ราชการจังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๑๕

(นายชิตชัย จารัตน์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๔๗๑ ๓๗๑๘ ต่อ ๑๒/โทรสาร ๐ ๔๔๗๑ ๓๕๙๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@surinlocal.go.th

มติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
ระเบียบวาระที่ ๔.๒

.....
ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
มีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลยึดกรอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเดิม ตามปริมาณงาน คุณภาพงาน การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด (ไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐) และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๔๒ แห่ง ดังนี้

ที่	อำเภอ	รายชื่อ
๑	เมืองสุรินทร์	อบต.แกใหญ่, เจนิยง และสลักไถ่
๒	กาบเชิง	อบต.ตะเคียน
๓	เขวาสินรินทร์	อบต.ตาถูก และบ้านแร่
๔	จอมพระ	อบต.บ้านมือ และลุ่มระวี
๕	ชุมพลบุรี	อบต.กระเบื้อง
๖	ท่าตูม	อบต.บะ
๗	บัวเชด	อบต.ตาวิ้ง
๘	ปราสาท	อบต.ตาเบา, ทมอ, ปรีอ และหนองใหญ่
๙	พนมดงรัก	อบต.บักได
๑๐	รัตนบุรี	อบต.กุดชาכים, ดอนแรด, ทัพใหญ่, เบิด, ไม้, ยางสว่าง และรัตนบุรี
๑๑	ลำดวน	อบต.โชคเหนือ
๑๒	ศีขรภูมิ	อบต.ขาวใหญ่, คาละเมะ, จารพัต, แดล และนารุ่ง
๑๓	สนม	อบต.นานวน, สนม, หนองระฆัง และหัวงัว
๑๔	สังขะ	อบต.ตม, ตาคง, และตาตุม
๑๕	สำโรงทาบ	อบต.กระออม, ประดู่, ศรีสุข, สำโรงทาบ, เสมิง และหนองฮะ

๒. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง และการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ในกรอบตำแหน่งเดิม ตามปริมาณงาน คุณภาพงาน การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด (ไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐) และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

(นายสิริชัย ขำรัมย์)

นายก อบจ.สุรินทร์

ที่ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๕๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๒ แห่ง ดังนี้

ที่	อำเภอ	รายชื่อ
๑	เมืองสุรินทร์	อบต.กาเกาะ, คอโค, ตระแสง, ตั้งใจ, ตาอ้ออง, ทาสว่าง, เทนมีย์, นอกาเมือง, นาดิ, นาบัว, บุญชี, เพี้ยราม, เมืองที, ราม, สวาย, สำโรง และแสงพันธ์
๒	กาบเชิง	อบต.คูตัน, ด่าน และนางมุด
๓	เขวาสินรินทร์	อบต.บึง และปราสาททอง
๔	จอมพระ	อบต.จอมพระ, ชุมแสง, เป็นสุข, เมืองสิง และหนองสนิท
๕	ชุมพลบุรี	อบต.ไพรขลา, เมืองบัว, ศรีณรงค์ และหนองเรือ
๖	ท่าตูม	อบต.กระโพ, ท่าตูม, ทุ่งกุลา, บัวโคก, พรหมเทพ, โพนครก, หนองบัว และหนองเมธี
๗	โนนนารายณ์	อบต.คำผง, โนน, ระเวียง, หนองเทพ และหนองหลวง
๘	บัวเชด	อบต.จรัส, บัวเชด, สะเดา, สำเภาลูน และอาโพน
๙	ปราสาท	อบต.ก้งแอน, โคกยาง, โคกสะอาด, เขื่อนเพลิง, โขดนาสาม, ตานี, ทุ่งมน, บ้านไทร, บ้านพลวง, ประทัดบุ, ปราสาททอง, ไพล และสมุด
๑๐	พนมดงรัก	อบต.โคกกลาง, จ๊กแดก และตาเมียง
๑๑	รัตนบุรี	อบต.แก, ธาดู, น้ำเขียว, หนองบัวทอง และหนองบัวบาน
๑๒	ลำดวน	อบต.ตระเปียงเตีย, ตราดม ลำดวน และอุโลก
๑๓	ศรีณรงค์	อบต.แจนแวน, ณรงค์, ตรวจ, ศรีสุข และหนองแวง
๑๔	ศีขรภูมิ	อบต.กุดหวาย, ช่างปี, ตรมไพร, ตริม, ยาง, ระแงง, หนองขาว, หนองบัว และหนองเหล็ก
๑๕	สนม	อบต.โพนโก และหนองอียอ
๑๖	สังขะ	อบต.กระเทียม, ขอนแตก, ทัพหัน, เทพรักษา บ้านจารย์, บ้านขบ พระแก้ว, สะกาด และสังขะ
๑๗	สำโรงทาบ	อบต.เกาะแก้ว, สะโน และหนองไผ่ล้อม

ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบล รายงานการจัดทำประกาศกำหนดตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง การจัดบัญชีคนเข้าสู่ตำแหน่ง และประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยจัดทำเป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๓ เล่ม นำส่งสำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ภายใน ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ให้จัดส่งไฟล์ข้อมูลรอบอัตรากำลัง ตามข้อ ๘.๒ และข้อมูลบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามข้อ ๑๑ ให้จังหวัดทางอีเมล laksawidla@gmail.com

๑๕

(นายชัชชัย อารักษ์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้อำนวยการพิเศษ

๑๐. อบต.นาบัว อ.เมืองสุรินทร์

- งปม. รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๘๒,๘๕๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ จำนวน ๘,๖๘๘,๖๓๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๙

- กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/ ประเภทพนักงานจ้าง	การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับข้อกำหนดตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	มติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
๑	สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปี งปม. ๒๕๖๗	๑	(✓) เห็นชอบ

๑๖

(นายรังษี ขวัญดี)

นายก อบต.นาบัว อ.เมืองสุรินทร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
ที่ ๑๙๕ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเฉลิมพล เขียวหวาน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว โทร ๐-๔๔๕๑-๔๐๒๖

ที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

เรื่องเดิม อ้างถึงหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิม ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย/หนังสือสั่งการ

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ตามรายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้) และเห็นควรเชิญคณะทำงาน เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๓. เห็นควรอนุมัติตามข้อพิจารณา ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธนนชัย แก้วสน)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวผ่องศรี เสากุลยิว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

อนุมัติ () ไม่อนุมัติ

(นายเฉลิมพล เขียวหวาน)
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

**๑. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและ
โครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนและจัดให้มีการวางท่อ
- ๑.๒ พัฒนาระบบจราจร
- ๑.๓ ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติและระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร
- ๑.๕ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง ศาลาประจำหมู่บ้าน
เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด
แผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. นโยบายด้านการพัฒนาเกษตรอินทรีย์

- ๒.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาเกษตรและเกษตรอินทรีย์
ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์สู่สากล ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด โดยยึดหลัก
เศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชน, ส่งเสริมรณรงค์ให้เกษตรกรปลูกพืช
เศรษฐกิจ, พืชคลุมดินอื่นๆ หลังฤดูเก็บเกี่ยว, ใช้ที่ดินทำกินให้เกิดประโยชน์สุด,
ฝึกอบรมพัฒนากลุ่มอาชีพผลิตปุ๋ยอินทรีย์

๓. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาส่งเสริมให้เด็กได้มีโอกาส
เข้ารับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทาง
การศึกษา โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ (อินเทอร์เน็ตตำบล)
 - ๓.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุทางการศึกษา การเรียนการสอน
 - ๓.๑.๓ โครงการอาหารกลางวันเด็ก
 - ๓.๑.๔ โครงการอาหารเสริม (นม)
 - ๓.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ
 - ๓.๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนอุดหนุนกลุ่มโรงเรียนในเขตบริการ อบต.นาบัว
- ๓.๒ ส่งเสริม/สนับสนุนสตรี คนชรา เด็ก คนพิการและผู้ด้อยโอกาส**
ส่งเสริมสนับสนุนให้การสงเคราะห์ การพัฒนาแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้
- ๓.๒.๑ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ (เบี้ยผู้สูงอายุ)
 - ๓.๒.๒ สงเคราะห์ผู้พิการ (เบี้ยผู้พิการ)
 - ๓.๒.๓ สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
 - ๓.๒.๔ สงเคราะห์เครื่องกันหนาว

- ๓.๒.๕ ส่งเคราะห์ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ
- ๓.๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๓ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านสาธารณสุข การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและ
ยาเสพติด ส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค การป้องกันโรคติดต่อ การ
ป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสาธารณสุข โดยมีแนวทางดังนี้
 - ๓.๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน
 - ๓.๓.๒ รณรงค์และป้องกันโรคไข้เลือดออก
 - ๓.๓.๓ รณรงค์และป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
 - ๓.๓.๔ รณรงค์และป้องกันโรคฉี่หนู
 - ๓.๓.๕ รณรงค์และป้องกันโรคเอดส์
 - ๓.๓.๖ รณรงค์และป้องกันโรคไข้หวัดนก
 - ๓.๓.๗ รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ
 - ๓.๓.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมการรณรงค์เพื่อป้องกันยาเสพติด
 - ๓.๓.๙ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการพัฒนาหมู่บ้านเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
 - ๓.๓.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการแก้ไขและจัดระเบียบหมู่บ้านที่ปรากฏ
ข่าวสารยาเสพติด

๓.๔ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการ
ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาระดับตำบลหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด เพื่อ
สุขภาพและพัฒนา กีฬาในระดับที่สูงขึ้น ปลูกฝังค่านิยมการออกกำลังกายให้แก่
เยาวชน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาแก่ชุมชน
- ๓.๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันระดับต่าง ๆ
- ๓.๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการการแข่งขันกีฬาสากลและกีฬาพื้นบ้าน
- ๓.๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างสนามกีฬา/ลานกีฬา
- ๓.๔.๕ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- ๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา
ท้องถิ่น โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีขึ้นเขาพนมสวาย
- ๓.๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
- ๓.๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนงานกิจกรรมต่าง ๆ ของอำเภอ/จังหวัด
- ๓.๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานวันเฉลิมพระเกียรติวันสำคัญต่าง ๆ
- ๓.๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ
- ๓.๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านต่าง ๆ
- ๓.๕.๗ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีวันลอยกระทง

๔. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่ม
รายได้ ลดรายจ่ายและสร้างโอกาสแก่ประชาชน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๔.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้เลี้ยงสัตว์
- ๔.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพทอผ้าไหม
- ๔.๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ผลิตข้าวทลาม
- ๔.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ปลูกยางพารา
- ๔.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ปลูกมันสำปะหลัง
- ๔.๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆภายในตำบล
- ๔.๑.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน/ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

เรียนรู้ชุมชน

- ๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน โดยมีแนวทางดังนี้
 - ๔.๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนผลิตภัณฑ์/สินค้าชุมชน
 - ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว โดยมีแนวทางดังนี้
 - ๔.๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาพนมสวาย
 - ๔.๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ

๕. นโยบายการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง

ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพชุมชน, ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน, ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น โดยมีแนวทางดังนี้

- ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประชาคมหมู่บ้าน
- ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ อบต.สัญจร
- ๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม อปพร.
- ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อปพร./อสม./กลุ่มสตรี/ตำรวจท่องเที่ยว
- ๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการชุมชนสัมพันธ์
- ๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนรณรงค์และป้องกันอุบัติเหตุ
- ๕.๗ ส่งเสริมสนับสนุนรณรงค์ให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด

๖. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางดังนี้

- ๖.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าตามโครงการพระราชเสาวนีย์
- ๖.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาป่าและแหล่งน้ำ
- ๖.๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์
- ๖.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนประชาสัมพันธ์การรณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชน
- ๖.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่า, ปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในตำบล

๗. นโยบายการพัฒนาองค์กร

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร, ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบบริหารจัดการ, ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานคณะผู้บริหาร พนักงานและผู้นำชุมชน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ระบบ เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

หัวหน้าสำนักปลัด

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจ รองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้กำหนดตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนด ไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วน ตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การ บริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การ เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งาน แผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับ แผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

/กองการศึกษา...

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ใน การใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจสอบ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจสอบและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข*	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข*	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ตามโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วน/กอง การ แบ่งงาน การ กำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นไปบ้างแล้ว ประกอบกับบางตำแหน่งมีกรอบอัตรากำลังแต่ไม่มีคนครอง จึงขอให้ทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาตามความจำเป็นและต้องดูปริมาณงาน โดยขอให้ทุกส่วน/กอง ได้เสนอตำแหน่งเพื่อให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาต่อไป

ปลัด อบต.

ให้แต่ละส่วนเสนอตำแหน่งที่ต้องการขอเพิ่มใหม่ หรือยุบตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงตามลำดับต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัด

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน โดยมีเหตุผลความจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข เพื่อปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานสุขภาพจิต ซึ่งรวมถึงงานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุขศึกษา และภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ และงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานทางด้านระบาดวิทยา งานเผยแพร่ อบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่นชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข หรือปฏิบัติงานในลักษณะส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ ประสานงานให้ความร่วมมือกับแพทย์หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข รวมทั้งร่วมปฏิบัติงานศึกษา วิจัย สืบค้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

(รายละเอียดโครงสร้าง,บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง, บัญชีการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การยุบเลิกตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม

พิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามที่เสนอ ๖ เสียง
ไม่เห็นชอบ - เสียง

หัวหน้าสำนักปลัด

จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในปี ๒๕๖๗ ซึ่งตามแต่ละส่วนได้เสนอขอคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๙ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ จะมีการเปรียบเทียบกรอบกับ อบต.สวาย(ตามเอกสารแนบท้าย) ซึ่งมีพนักงาน ลูกจ้างมากกว่าอบต.นาบัว กรอบที่ขอในครั้งนี้อาจผ่านหรือไม่ก็ต้องแล้วแต่คณะกรรมการระดับจังหวัดจะพิจารณาต่อไป

ประธานฯ

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและทางสำนักปลัดได้ประมาณการค่าใช้จ่ายแล้ว ซึ่งไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ (กรอบอัตรากำลัง ปรากฏตามเอกสารที่แนบ) ดังนั้น จึงขอมติที่ประชุมอีกครั้ง ในการพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งและบัญชีข้อความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งใหม่ การยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ๖ เสียง
ไม่เห็นชอบ - เสียง

ประธานฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาเรื่องที่ ๒ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรากฏตามเอกสารแนบท้าย) ขอให้ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแผนที่สำนักปลัดได้เสนอมาน่าเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ครั้งนี้ ๖ เสียง
ไม่เห็นชอบ - เสียง

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ


เมื่อคณะกรรมการทุกท่านได้เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ในลำดับต่อไปให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้จัดทำข้อมูลและส่งรายงานให้จังหวัดทราบ ตามกำหนดเวลาต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายธนนชัย แก้วสน)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเฉลิมพล เขียวหวาน)

ประธานกรรมการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด
ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ว่าค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต.ต้องไม่
เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ