



องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร)

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาบ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและรูปแบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา

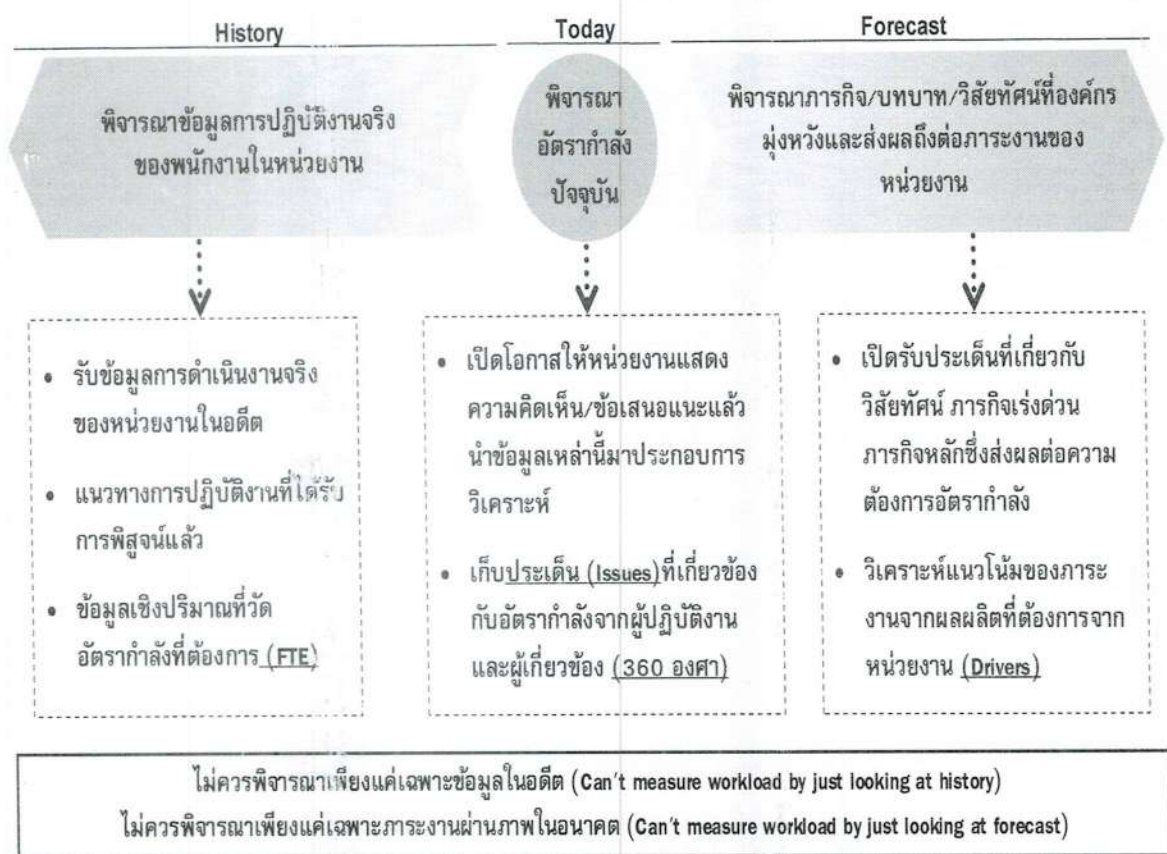
๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นสายงานการเงิน การบัญชี การบริหาร ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตารางต่อไปนี้



จากภาพสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน และสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” โดยมาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงาน ซึ่งเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ

หรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านนิติศาสตร์ กฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านนิติศาสตร์ กฎหมาย จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของ สำนักปลัด อบต. เพื่อวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลต่อการดำเนินงานของ หน่วยงาน เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับ บัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ ตีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑) พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒) พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลัก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

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

หมายเหตุ

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

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนานนก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก) มายึดโยงกับ จำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การ ปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วน ตำบลขนานนก (การตรวจประเมิน LPA)

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลขนาน นก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลขนานนก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก เป็นการวางแผนและเตรียมการ ในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรงและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

	อบต.ชนาบนาก เนื้อที่ประมาณ ๓๘.๘ ตร.กม. มีหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน	อบต.ปากแพรง เนื้อที่ประมาณ ๒๔.๐๒ ตร.กม. มีหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน	อบต.ท่าพญา เนื้อที่ประมาณ ๑๙.๔๖ ตร.กม. มีหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน
พนักงานส่วนตำบล รวมพนักงานครู อบต.	๒๓	๑๘	๑๕
พนักงานจ้าง	๑๓	๑๐	๗
รวม	๓๖	๒๘	๒๒

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก องค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรง และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นมีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า มีกำลังคนมากกว่าและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก ยังมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง ประกอบกับจำนวนปริมาณงานในปัจจุบันเพิ่มขึ้น ในส่วนของตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง , เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย , นักวิชาการตรวจสอบภายใน และ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนากได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก ที่ ๒๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลขนานนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ

เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่อง การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่อง พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น

ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนด

ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลขนานนก อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๐ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลขนานนก ๔,๙๖๑ คน ๑,๕๑๙ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๓๘.๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๔,๒๕๐ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลขนานนก เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขาและป่าไม้ ทิศตะวันออกจดทะเลอ่าวไทย มีแม่น้ำปากพนัง สภาพของดินที่เปรี้ยว เหมาะแก่การทำนาเป็นบางส่วน ที่เหลือเป็นป่าจาก และนาทุ่ง

สภาพทางเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพของ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่จาก ด้านปศุสัตว์ มีการเลี้ยงสัตว์ไว้จำหน่าย เช่น โค สุกร ด้านประมง มีการเลี้ยงปลา กุ้งขาว กุ้งกุลาดำ

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม ก้าวนำการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพิ่มผลผลิตการเกษตร”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. บำรุงและส่งเสริมการศึกษา
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

จุดมุ่งหมายการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

พัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส ให้มีปัจจัยพื้นฐาน
พัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนทั่วไป เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
เสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมโรงเรียน ชุมชนและครอบครัว ให้มีบทบาทคุณภาพ
ชีวิตพึ่งตนเองได้ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้เอื้ออำนวย และภารกิจที่เปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจาก
กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

๒. การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการ

เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการ
บริการตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการเงินการคลัง ให้มีการบริหารจัดการที่ดี ให้บริการประชาชน
รวดเร็ว เสมอภาค และมีความประทับใจ สนับสนุนการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการบริหารงาน

๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดผลพัฒนาที่ยั่งยืน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัด นครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้มียอดความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และ
ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเกษตรกร

๒. พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน
สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร
อุตสาหกรรม และบริการ ฯลฯ

๓. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตร

๔. ส่งเสริมการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่สะอาด เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๖. พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด
ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด

๗. ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยว

๘. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่
สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาความร่วมมือระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับ
ความต้องการ ภาคเศรษฐกิจชุมชน

๙. พัฒนาความเชื่อมโยงของระบบตลาด ระบบขนส่งและระบบโลจิสติกส์

เป้าหมายการพัฒนา

- รายได้ของชุมชนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ ต่อปี
- จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นเมืองเกษตรสมัยใหม่
- จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นเมืองน่าท่องเที่ยวติดอันดับของภาคใต้
- เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมกับศักยภาพของจังหวัด โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่ม
มูลค่าการค้า การลงทุนของจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๑. พื้นฟูพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบการจัดการน้ำเสีย
๓. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชน ให้อยู่ในขีดความสามารถรองรับของระบบนิเวศ
๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภค อย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน
๕. ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะ ในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะ แบบรวมศูนย์
๖. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชน ใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานสะอาด
๘. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์พื้นฟู ความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น เพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

เป้าหมายการพัฒนา

- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลเชิงนิเวศน์อย่างยั่งยืน ประชาชนมีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ครัวเรือน ชุมชน มีทางเลือกในการใช้พลังงาน และมีพลังงานใช้อย่างเพียงพอ
- คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน
๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้
๓. สนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้กับพื้นที่การศึกษาที่ขาดแคลน
๔. พัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ
๕. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และสถานพยาบาล

๖. ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง
๗. ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวัง ป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ
๘. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๙. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
๑๐. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา พื้นฟู ต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก
๑๑. สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
๑๒. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน
๑๓. ส่งเสริมระบบการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อลดอัตราการบาดเจ็บหรือสูญเสียชีวิต
- เป้าหมายการพัฒนา**
- ประชาชน/เยาวชนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข
 - ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย
 - ประชาชนมีโอกาสดำรงชีพในระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพลดลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**
๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง
๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่
- เป้าหมายการพัฒนา**
- มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และเชื่อมโยงกับระบบการขนส่งอื่น รวมทั้งเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 - มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ที่มีประสิทธิภาพทั่วถึงทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. วรรณคดีสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก คำนึงตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ งานคมนาคม การก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน และระบบระบายน้ำ

๑.๒ งานไฟฟ้า ประปา และสาธารณูปการอื่นๆ

๒. ยุทธศาสตร์การบริการชุมชน และสังคม

๒.๑ ด้านการศึกษา

๒.๒ ด้านสวัสดิการสังคม-สังคมสงเคราะห์

๒.๓ ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๒.๔ การให้บริการด้านสาธารณสุข

๒.๕ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และนันทนาการ

๒.๖ ด้านการรักษาความสงบภายใน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ด้านการส่งเสริมศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรประจำตำบล

๓.๒ ด้านส่งเสริมอาชีพ

๓.๓ ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

๔.๑ พัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ

๔.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัดขยะและมลพิษ

เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) การส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ การบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม การจัดการศึกษา
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตตำบลขนานนามีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตตำบลขนานนามีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

- ๔) ประชาชนในเขตตำบลขนานกร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตตำบลขนานกร้อยละ ๖๐ น่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริการจัดการของตำบลขนานกรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
- ๙) การบริการจัดการของตำบลขนานกรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนได้รับการ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และการจัดการศึกษา
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนรวมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน และชุมชนให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรคและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- ๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
- ๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย จัดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและ

สถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่า ไม่ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์ และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้าน	ขอบข่ายและ ปริมาณของ ปัญหา/ความต้องการ	สาเหตุของปัญหา
๑. โครงการสร้าง พื้นฐาน	๑.๑ แหล่งน้ำและน้ำประปา ในการอุปโภค-บริโภค	ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน
	๑.๒ ไฟฟ้า	ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการ ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
	๑.๓ เส้นทางคมนาคม	ถนนส่วนใหญ่ในพื้นที่ อบต.เป็นหินคลุก ไม่สะดวกในการเดินทาง เมื่อเกิดน้ำท่วมขังหรือฝนตกหนัก จะเป็นหล่มเป็นบ่อ ได้ง่าย
	๑.๔ เส้นทางคมนาคม สาธารณะ	ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น และอบต.ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่ สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ
๒. ด้านบริการชุมชน และสังคม	๒.๑ ด้านสาธารณสุข	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
		๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
		๓) ยาเสพติด
		๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย
	๒.๒ การอุปโภค-บริโภค	ประชาชนบางครัวเรือน บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน
	๒.๓ สังคมในชุมชน	๑) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้ รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณใน การศึกษา ครอบครัวยากจน
		๒) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และ รับภาระในการดูแลเด็ก
		๓) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต
		๔) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และ ท้องก่อนวัยอันสมควร
		๕) ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี
๓. ด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๓.๑ การวางแผน	ประชาชนไม่มีการวางแผนในใช้จ่ายเงินที่รัดกุม
	๓.๒ การเพิ่มรายได้	ประชากรส่วนใหญ่ทำงานเพียงด้านเดียวคืออาชีพหลัก ไม่มีอาชีพ เสริม
	๓.๓ สิ้นค้าการเกษตร	๑) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า

		๒) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ
	๓.๔ การท่องเที่ยว	ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ พืชการเกษตรเสียหาย	น้ำเค็มเข้ารุกกล้าพื้นที่การเกษตร ทำให้ผลผลิตเสียหาย
	๔.๒ แนวกันคลื่น	การพังทลายของชายหาดบริเวณ หมู่ที่ ๗,๙,๑๐ มีมากขึ้นทุกปี และแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๕. ด้านการบริหารจัดการองค์กร	๕.๑ การบริหารจัดการองค์กร	ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาค นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาค ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาค ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนา คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานมากได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาน
นากแบบองค์รวม มีดังนี้

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<u>จุดแข็ง</u> - มีถนนคมนาคมสายหลักที่เดินทางสะดวก สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <u>โอกาส</u> - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ	<u>จุดอ่อน</u> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ครบทุกโครงการเพราะมีงบประมาณจำกัด - น้ำประปาและไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุม <u>อุปสรรค</u> - สภาพภูมิประเทศ สภาพน้ำขึ้นน้ำลง การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมาก ทำให้การดำเนินโครงการล่าช้า และเกิดความเสียหายขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน
ด้านเศรษฐกิจ	<u>จุดแข็ง</u> - การประมงเป็นอาชีพหลักที่สามารถใช้ประกอบอาชีพ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว - มีการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้สะดวก <u>โอกาส</u> - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน	<u>จุดอ่อน</u> - ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร - ขาดการปรับปรุงและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว <u>อุปสรรค</u> - ราคาสินค้าประมงและเกษตรไม่แน่นอน - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<u>จุดแข็ง</u> - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสาน วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่ง วัฒนธรรม <u>โอกาส</u> - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ต่างๆในเขตจังหวัด - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมี บทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	<u>จุดอ่อน</u> - เด็กวัยรุ่นยึดติดและเลียนแบบกับ สังคมนิยมมากขึ้น - คนบางกลุ่มขาดความมีส่วนร่วม ความสามัคคี - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและ บริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่ม มากขึ้น <u>อุปสรรค</u> - สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน
ด้านสาธารณสุข	<u>จุดแข็ง</u> - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แล อาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพ สามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง <u>โอกาส</u> - ประชาชนสามารถเข้ารับ การ รักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่าย เนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล	<u>จุดอ่อน</u> - ประชาชนบางกลุ่มขาดการดูแลเอา ใจใส่สุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม <u>อุปสรรค</u> - สภาพพื้นที่ในตำบลเป็นแหล่งน้ำ บ่อ กุ้ง บ่อปลา ทำให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์ยุง

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร	<u>จุดแข็ง</u> - มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้นมีการแบ่งแยกหน้าที่มอบหมายความรับผิดชอบชัดเจน - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ <u>โอกาส</u> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน	<u>จุดอ่อน</u> - ความต้องการของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย - สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนขาดความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ <u>อุปสรรค</u> - ประชาชนบางกลุ่มมีอาชีพรับจ้างรายวันจึงไม่ได้เข้า - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<u>จุดแข็ง</u> - พื้นที่ในตำบลเป็นป่าชายเลนและติดทะเลที่มีสภาพสมบูรณ์ เป็นแหล่งที่อยู่อาศัย - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น <u>โอกาส</u> รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อม	<u>จุดอ่อน</u> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ทุ่มเพื่อย <u>อุปสรรค</u> ภัยธรรมชาติน้ำทะเลหนุนสูงและกัดเซาะชายฝั่งทำให้ต้นไม้ บ้านเรือนเกิดความเสียหาย
ด้านพัฒนาสังคม	<u>จุดแข็ง</u> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน ฯลฯ - โอกาส - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ	<u>จุดอ่อน</u> - ปัญหาการลักขโมย - ปัญหาการพนัน - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวตามโครงสร้างการกำหนด ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.กลุ่มงานอำนวยการ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒.กลุ่มงานปกครอง ๒.๑ งานนิติการ ๒.๒ งานพัฒนาชุมชน ๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.กลุ่มงานอำนวยการ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒.กลุ่มงานปกครอง ๒.๑ งานนิติการ ๒.๒ งานพัฒนาชุมชน ๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

อัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๙ ตำแหน่ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๑๓

ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เงินเดือน/ ค่าจ้าง	เงินประจำตำแหน่ง
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๒๗,๓๘๐	๗,๐๐๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๗,๔๑๐	๓,๕๐๐
	สำนักปลัด อบต.				
๓.	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๓๕,๗๖๐	๕,๖๐๐
๔.	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑๙,๘๐๐	-
๕.	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	ชพ.	-	-	
๖.	หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง	ชพ.	-	-	
๗.	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๓๕,๗๗๐	-
๘.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	-
๙.	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๓๕,๒๒๐	-
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๓๒,๔๕๐	-
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	-
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๑	-	ว่าง
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจาก กรมฯ
๑๔	ครู	ค.ศ.๒	๑		-
๑๕	ครู	ค.ศ.๒	๑		-
๑๖	ครู	ค.ศ.๓	๑		-
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๖,๕๕๐	-
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	๑		-
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	-	ว่าง
๒๐	นักการ	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
	กองคลัง				
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	ว่าง
๒๒	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๓๕,๒๒๐	-
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๓๒,๔๕๐	-
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๒๖,๑๒๐	-
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑		ว่าง
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑๕,๙๗๐	-
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๓,๕๗๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑๔,๗๒๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เงินเดือน/ ค่าจ้าง	เงินประจำ ตำแหน่ง
	กองช่าง				
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		ว่าง
๓๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	กำหนดใหม่
๓๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๒๔,๗๓๐	-
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	ว่าง
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑๔,๐๓๐	-
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑๑,๙๔๐	-
๓๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑๔,๑๒๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	ว่าง
	รวมทั้งสิ้น		๓๙		

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑)

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น พิจารณาจาก สายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนง.จ้าง จ้าง ภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๑	๒	๑
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานกาารเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๑	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-
	งานบริหารงานคลัง	๑	๑	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๔	๒	๑
	งานควบคุมอาคาร			
	งานผังเมือง			
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑		

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ได้นำเอาจำนวนพนักงานส่วนตำบลแต่ละสายงานที่มีกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า
การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - ผู้อำนวยการ ศพด. - ครู /ผู้ดูแล
ด้านเศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานผลิตน้ำประปา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและ พลังงาน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทาง การเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มี ตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พันธุ์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ด้านการบริหารจัดการ การ องค์กรภายใต้ระบบธรร มาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.จพง.ธุรการ สำนัก ปลัด
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน - จพง. พัสดุ - ผช.จพง.ธุรการ กองคลัง - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.จัดเก็บฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญ ของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุก ระดับ - พนักงานจ้างทุกคน

องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้จ่ายอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง	-	-	-	-	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจาก กรมฯ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเอกอ.ขนานนา								
ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขนานนา								
ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								ว่างเดิม
ผู้อำนวยการกองคลังนักบริหารงานการคลังระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรา
วิศวกรโยธา ปก./ชด.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๙	๓๙	๓๙	+๓	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะดำเนินการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้
ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก กรมฯ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๔๗,๓๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
	ส่วนนักปลัด อบต. (๐๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๔๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๕๗๙,๙๖๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๑๒,๙๖๐	๓๕,๗๖๐
๔	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	ชพ.			๐	๐	๐	๐	๐				๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๕	หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง	ชพ.			๐	๐	๐	๐	๐				๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๓๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๘,๘๘๐	๓๙๐,๐๘๐	๓๙๙,๒๐๐	๔๐๗,๔๘๐	๑๙,๐๖๐
๙	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙,๘๐๐
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๑๒๐	๒๑๕,๕๒๐	๒๒๔,๑๖๐	๑๖,๕๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(ว่างเต็ม)
๑๕	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ขนวนนวก																		
๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						๑	๑	๑	+๑			การสรรหาดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๗	ครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านขนวนนวก																		
๑๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						๑	๑	๑	+๑			การสรรหาดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๙	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๕๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๖๓,๔๘๐	๗๑,๖๔๐	๘๐,๐๔๐	อบต.สมทบ
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๘๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๓,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๒๖,๑๒๐
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๒,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๓,๕๒๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๔๐	๑๔,๗๒๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๐๔๐	๒๐๗,๔๔๐	๒๑๕,๘๔๐	๑๕,๘๒๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๔๐	๓๒๙,๘๘๐	๒๔,๗๒๐
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๕,๒๐๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๘,๘๔๐	๑๔,๐๔๐
๓๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดใหม่

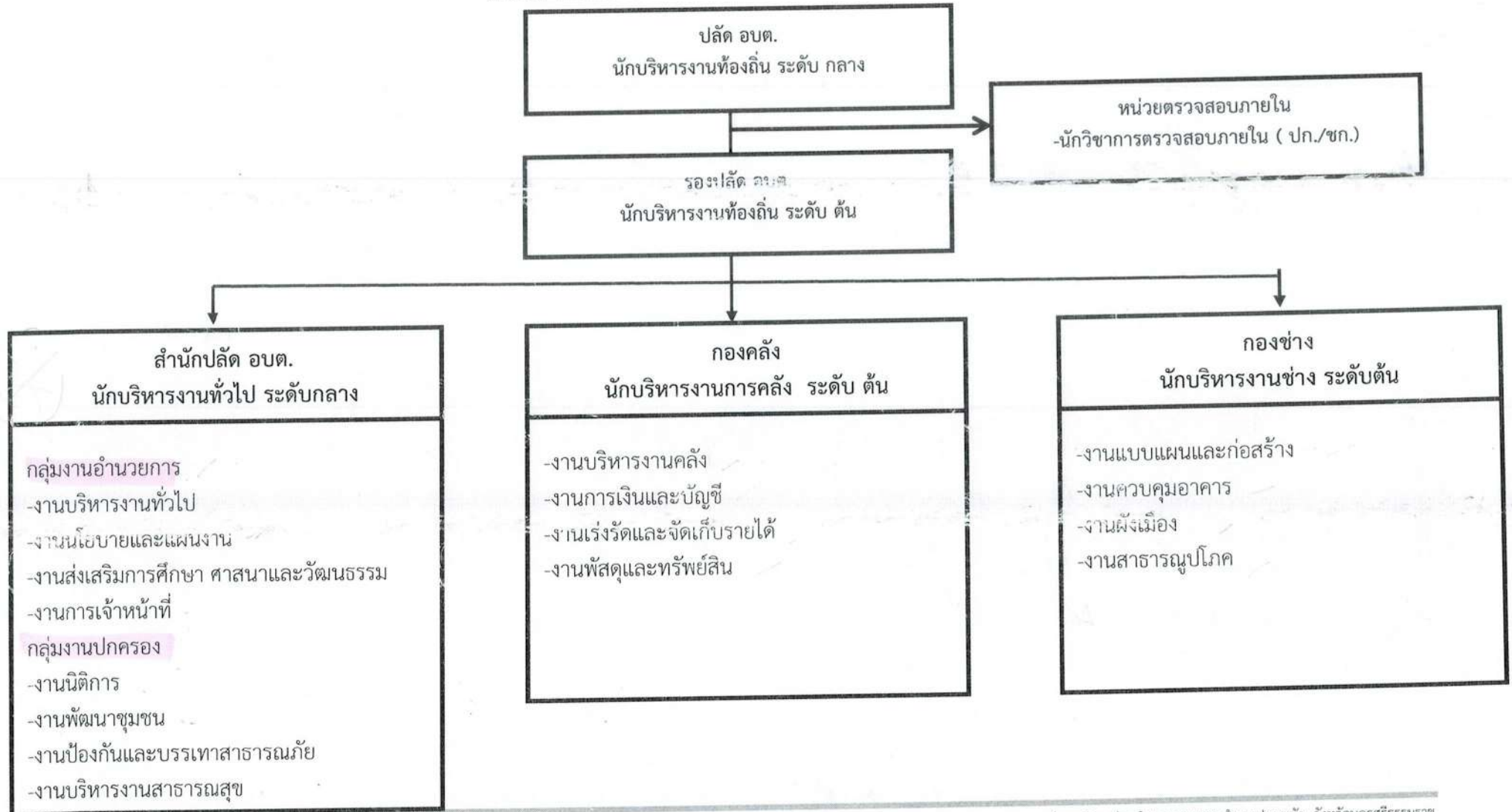
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท (คุณวุฒิ)																		
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๑,๙๔๐
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๔,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
(๔)	รวม		๓๙	๒๙	๘,๘๖๖,๙๘๐	๔๒๘,๔๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	+๓	๐	๐	๖๔๗,๗๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๓๖,๙๖๐	๘,๙๔๓,๑๔๐	๙,๒๕๖,๓๐๐	๙,๕๗๓,๐๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕															๑,๔๙๑,๙๗๑	๑,๕๓๙,๔๙๕	๑,๕๘๙,๙๕๓	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๔๓๕,๖๑๑	๑๑,๗๙๕,๗๙๕	๑๒,๑๖๒,๙๗๓	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ใช้ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๔,๘๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๓๔,๘๐๐,๐๐๐ = ๓๖,๕๔๐,๐๐๐
- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ใช้งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๖,๕๔๐,๐๐๐ บาท = (๓๖,๕๔๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๓๖,๕๔๐,๐๐๐ = ๓๘,๓๖๗,๐๐๐
- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ใช้งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๘,๓๖๗,๐๐๐ บาท = (๓๘,๓๖๗,๐๐๐ x ๕ %) + ๓๘,๓๖๗,๐๐๐ = ๔๐,๒๘๕,๓๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)(๑)

- กลุ่มงานอำนวยการ
(หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ)

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผนงาน
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

- นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ) (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ) (๑)
- นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) (๑)
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒) (ว่าง)
- ครู อันดับ คศ. ๒ (๓)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการ (ทั่วไป) (๑)

- กลุ่มงานปกครอง
(หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง)

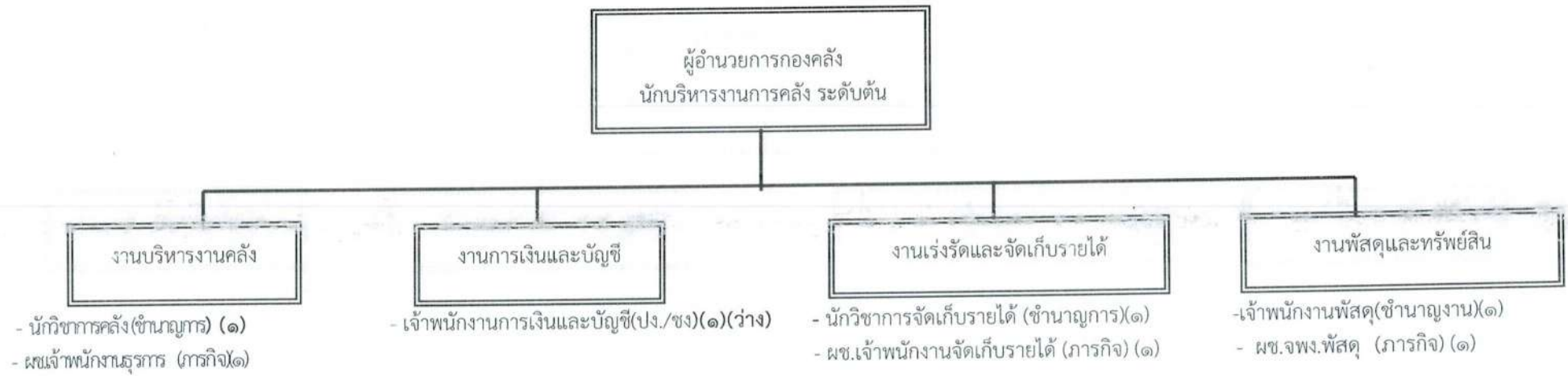
- งานนิติการ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานบริหารงานสาธารณสุข

พนักงานส่วนตำบล

- นิติกร (ปฏิบัติการ.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ.) (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ. ศพด.	รอง ผอ. ศพด.	ผอ. สถานศึกษา	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๑	-	๒	-	-	๑	-	-	๓	๒	-	-	๑	๓	๑๗

โครงสร้างของกองคลัง.



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๓	๘

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)



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

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเริ่มรับ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสิ้นจี ภานุภาณุจัน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๒-๓-๐๐-๒๒๐๒๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๒๒๐๒๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕,๖๐๙,๕๖๐	๓๖๙,๐๐๐	๓๖๙,๐๐๐	
๒	นางอุบลรัตน์ มณี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๒-๓-๐๐-๒๒๐๒๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๒๒๐๒๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๔,๔๙๙,๗๖๐	๔๖๑,๐๐๐		
๓	สำนักงานปลัด (๐๑) นางสุภาวดี วงษ์จันทร์ทอง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔,๖๐๙,๗๖๐	๖๙,๖๐๐	๖๙,๖๐๐	
๔	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕	หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖	นางอาทิตยา หับพิมพ์ทอง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔,๖๐๙,๖๕๐			
๗	นางสาวจิณี ธิกกมล	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔,๖๐๙,๕๐๐			
๘	นางสาวจุฬารัตน์ นพพานิทร	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓,๙๐๐,๗๖๐			
๙	นางสาววิไลวรรณ บุญชัย	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๕	นิติกร	ปก.	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๕	นิติกร	ปก.	๒,๒๙๗,๖๐๐			
๑๐	นายสมศักดิ์ ปานเอี่ยม	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓,๙๐๐,๕๖๐			
๑๑	นางสาวทิพย์สุดา นกเล้ง	ร.บ.ม.	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔,๖๐๙,๖๕๐			
๑๒	-	-	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๘	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๒๒-๓-๐๑-๒๒๐๒๑-๐๐๘	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๒,๒๙๗,๗๐๐			ว่าง
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวประไพ ศรีโคส	บ.ร.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๓,๙๗๗,๐๙๐			
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓,๑๖๒,๙๐๐			ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๕	<u>นางอรรณพ จันทวิไล</u> นายวรารุณ วัชรกุล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	การสรรหา เงินอุดหนุน
๑๖	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-				
๑๗	นางสาวธนารีย์ โยนแก้ว	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๒๓๐๓๐๑๐๕๓๘	ครู	ค.ศ.๒	๒๒๓๐๓๐๑๐๕๓๘	ครู	ค.ศ.๒				
๑๘	นางจิรพรรณ ศรีเสน	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๒๓๐๓๐๑๐๕๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๒๒๓๐๓๐๑๐๕๓๙	ครู	ค.ศ.๒				เงินอุดหนุน
๑๙	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-				การสรรหา เงินอุดหนุน
๒๐	นางจันทร์เพ็ญ เกษแก้ว	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๒๓๐๓๐๑๐๕๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๒๒๓๐๓๐๑๐๕๔๐	ครู	ค.ศ.๒				
๒๑	<u>นางอรรณพ จันทวิไล</u> นางไกรรัตน์ ชูสุข	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕๕,๖๘๐			อปท.สมทบ
๒๒	กองคลัง(๐๔)	-	๒๒-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		ว่างเต็ม
๒๓	นางสาวกรรณิการ์ ณ นคร	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๒๒-๓-๐๕-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๒๒,๖๕๐			ว่างเต็ม
๒๔	นางวรรณเพ็ญ ศรีสุวรรณ	บธ.บ.(การจัดการ ทั่วไป)	๒๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘๙,๕๐๐			
๒๕	-	-	๒๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปจ./ชง.	๒๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปจ./ชง.	๒๘๗,๙๐๐			
๒๖	นางสาวโสภิตา คงทอง	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๘๓,๕๕๐			
๒๗	<u>นางอรรณพ จันทวิไล</u> นางสาวเกษร มุสิกเกิด	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้อ	-	๑๙๓,๖๕๐			
๒๘	นางสาวกุสุมา สุวรรณรัตน์	รป.บ.	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๖๒,๘๕๐			
๒๙	นางสาวพิมพ์พิศา เท็งมาก	บธ.บ. (การจัดการ ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๖,๖๕๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๐	กองช่าง (๐๕)		๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	รอกกรมสหราชอาณาจักร
๓๑	นายยุทธการ นวลย่อง	อ.บ.บ.(วิศวกรรม)	๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	จ้าง
๓๒	-	-	๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๓๓	นางสาวรจนา จงไกรจักร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
๓๔	-	-	-	-	-	๒๓-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	
๓๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๖	นายสิริยา หุตวง	ปวส.(ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	กำหนดใหม่
๓๗	นายธรรมพล ผลส่ง	ปวส.(ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๔๔๐	-	-	
๓๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	นายสุราษฎร์ นาคราช	ปวส.(สาขาวิชาไฟฟ้า)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๔๐	นายปิยพงษ์ สุกุณา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๔๑	นายสุพานิช บอน้อย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	จ้างเดิม
๔๒	นางสาวศศิรินทร์ รัชกาล	ปวส.(สาขาบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	
๔๓	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)		๒๓-๓-๑๒-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๒๓-๓-๑๒-๒๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนและปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัด ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนกเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายของบุคลากร

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงาน หรือ ผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ

๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้ความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมาก เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนก ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘, ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก ตามโครงสร้างส่วนราชการและการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุทิน คงละออ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก
เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก

.....

โดยที่พนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้นเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลชนาบนาก มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และการบริการประชาชนอย่างเสมอภาค องค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะ ของพนักงานส่วนตำบล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุทิน คงละออ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาก

ที่ ๕๑๙ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งที่กำหนดโครงสร้างใหม่

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาก จึงให้จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงตามตำแหน่งที่กำหนดโครงสร้างใหม่ ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุทิน คงละอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาก

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางลีนจี ภาชนะกาญจน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	
๒	นางอุบลรัตน์ มณี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๓	นางสุภาวดี วงษ์จันทร์ทอง	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐ (๓๕,๗๖๐ X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	
๔	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕	หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖	นางอาทิตย์ ทับทิมทอง	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)			
๗	นางวาที รักกมล	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)			
๘	นางสาวจุฑารัตน์ นนทามิตร	ร.บ.(รัฐศาสตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)			
๙	นางสาววิไลวรรณ บุญชัย	น.บ.(นิติศาสตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)			
๑๐	นายสมศักดิ์ ปานรัมย์	ร.บ.(รัฐศาสตร)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)			
๑๑	นางสาวพิชญ์สุดา นกเล้ง	ร.ป.ม.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)			
๑๒	-	-	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลาง เงินเดือน			ว่าง
๑๓	นางสาวประไพ ศรีโกศา	บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๐๘๐ (๑๖,๕๕๐ X ๑๒)			
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X ๑๒)			ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายวรารุญ รักกลม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X ๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	
๑๖	<u>ศพด. อบต.ชนาบนาก</u>	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-				การสรรหา
๑๗	นางสาวธนารีย์ โยแก้ว	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๔๓๘	ครู	ค.ศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๔๓๘	ครู	ค.ศ.๒				เงินอุดหนุน
๑๘	นางจิรวรรณ ศรีเสน	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๔๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๔๓๙	ครู	ค.ศ.๒				เงินอุดหนุน
๑๙	<u>ศพด.บ้านชนาบนาก</u>	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-				การสรรหา
๒๐	นางจันทร์เพ็ญ เกษแก้ว	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๔๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๔๔๐	ครู	ค.ศ.๒				เงินอุดหนุน
๒๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางโสรัตน์ ชูสุข	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕๕,๖๘๐ (๔,๖๔๐X๑๒)			อบต.สมทบ
๒๒	<u>กองคลัง(๐๔)</u> นางรัชฎาภรณ์ จันแก้ว	บัญชีบัณฑิต	๒๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	๒๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	๓๙,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๓	นางสาวกรรณิการ์ ณ นคร	บร.ม.(บริหารธุรกิจ)	๒๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)			
๒๔	นางวรรณเพ็ญ ศรีสวรรค์	บร.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)			
๒๕	-	-	๒๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๒๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			ว่างเดิม
๒๖	นางสาวโสภิตา คงทอง	บร.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ X ๑๒)			
๒๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวเกษร มูลเกิด	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๙๑,๖๔๐ (๑๕,๙๗๐ X ๑๒)			
๒๘	นางสาวกุสุมา สุวรรณรัตน์	รป.บ.	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๖๒,๘๔๐ (๑๓,๕๗๐ X ๑๒)			
๒๙	นางสาวพิมพ์พิศา เพ็งมาก	บร.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐ X ๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๐	กองช่าง (๐๕)		๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	รอกรมสรรหา
๓๑	นายยุทธการ นวลย่อง	อส.บ.(วิศวกรรม)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	ว่าง
๓๒			๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	
๓๓	นางสาวรจนา จงไกรจักร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	
๓๔			-	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายสิทธิยา หยุตวง	ปวส.(ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๒๘๐ (๑๑,๙๔๐ X ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๖	นายธรรณพล ผลส่ง	ปวส. (ช่าง อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๙,๔๔๐ (๑๔,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	
๓๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายศรายุทธ นาคราช	ปวส. (สาขาวิชา ไฟฟ้า)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๘	นายปิยพงษ์ สกุนา	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๙	นายสุพานิช บอนน้อย	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๔๐	นางสาวศศิพิมพ์ รักษาคง	ปวส.(สาขาบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๔๑	หน่วยตรวจสอบ ภายใน(๑๒)		๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลง วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ ที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพที่เพิ่มมา กขึ้น และสอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลชนาบนาก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงประกาศ กำหนดกอง หรือ ส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลขานุการ เช่น การกลั่นกรองหนังสือราชการ หนังสือต่าง ๆ การจัดการนัดหมาย การจัดเตรียมการประชุม งานต้อนรับแขก ฯลฯ
- งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความ ร่วมมือ
- งานดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ยานพาหนะและอาคารสถานที่ของหน่วยงาน

- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ
- จัดงานรัฐพิธี หรืองานราชพิธีต่างๆ เพื่อให้งานดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดเตรียมเอกสารเพื่อเปิดเผย ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ผู้ที่ต้องการข้อมูลข่าวสารรับทราบข้อมูลข่าวสาร
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน

- งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบพิจารณาวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบลและหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- งานจัดทำแผนดำเนินงาน , งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ
- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณต่าง ๆ
- งานพิจารณาโครงการ/กิจกรรมที่จะขอรับเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลชนบท
- งานจัดวางและติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประเมินความเสี่ยงและการจัดทำแผนดำเนินธุรกิจ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน
- งานบรรจุและแต่งตั้ง จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติงานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- งานการลาทุกประเภท

- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย
- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา
- การจัดบริการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม
- งานส่งเสริม ทำนุบำรุง รักษาไว้ซึ่งศิลปประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่นวัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต
- จัดประชุมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพเผยแพร่ทางการศึกษา
- งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การควบคุมดูแลความเรียบร้อย การวางระบบการพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับเด็กให้สมวัย
- การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และเอกสารงานวิชาการของศูนย์เด็ก
- จัดทำโครงการ และรวบรวมความต้องการเพื่อทำเป็นโครงการพัฒนาศูนย์เด็ก
- จัดทำแผนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็ก
- จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณี กีฬาและการศึกษา
- งานบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานครู
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ กลุ่มงานปกครอง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๒.๑ งานนิติการ

- งานทางคดีต่างๆ เช่น การสอบสวนข้อเท็จจริง การติดตามหลักฐาน การสืบพยาน เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ถูกต้อง และโปร่งใส
- จัดทำร่างข้อบังคับตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานดำเนินการรับ - ดำเนิน การเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์
- งานจัดทำทะเบียนคุมงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์ ต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบความถูกต้องของการขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับตำบลก่อนการบังคับใช้
- งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานนิติกรรม/สัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- งานกิจการสภา
- งานการติดตามโครงการเศรษฐกิจชุมชน (ติดตามหนี้สิน ระบุข้อพิพาท)
- งานการเลือกตั้งทุกระดับ

- งานจดทะเบียนพาณิชย์
- งานของศูนย์ช่วยเหลือประชาชน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน

- งานสังคมสงเคราะห์ สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์
- งานดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์
- งานส่งเสริมอาชีพต่างๆ
- งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานสภาเยาวชน งานส่งเสริมและคุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติ
- งานด้านการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานแผนป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัย งานการระงับเหตุงานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่าง ๆ งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๑.๒.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข

งานศึกษาวิเคราะห์ จัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันฝักระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานหลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจดทะเบียนพาณิชย์ มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานคลัง

- งานตรวจสอบเอกสารการเงินและการเก็บรักษาใบสำคัญ
- งานการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการเงิน บัญชี การจัดเก็บรายได้ การพัสดุ และการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดตลอดจน ติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของ สตง. หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ เสนอแนะ
- งานการนำส่งเงินประเภทต่าง ๆ เช่น ประกันสังคม สมทบกองทุน

- งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
- การจัดสรรเงินต่างๆ
- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- งานจัดทำงบประมาณการรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- งานจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบ

ใบเสร็จรับเงิน

- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
- งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
- งานการสืบทรัพย์สินผู้ค้างชำระภาษีที่อยู่ในพื้นที่
- การดำเนินคดีกับผู้ค้างชำระภาษี
- การจัดทำทะเบียนคุมการจัดเก็บรายได้ การจัดทำสถิติจัดเก็บรายได้ แต่ละประเภท การรายงานการจัดเก็บภาษี
- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานการจัดซื้อและการจัดจ้าง
- งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี
- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
- งานการตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การดูแลรักษาที่สาธารณะ การบำรุงดูแลรักษา คูคลอง การจัดทำ ติดตั้ง ซ่อมแซม และดูแลรักษาความสะอาดป้ายชื่อซอย งานไฟฟ้าสาธารณะ งานการประปาหมู่บ้าน การสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานก่อสร้าง บำรุงรักษาทางและสะพาน
- งานสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล เครื่องสูบน้ำ ยานพาหนะและครุภัณฑ์ต่าง ๆ
- งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่าง ๆ งานการก่อสร้าง
- งานควบคุมและก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒. งานควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์
- งานวิศวกรรม การประมาณราคา ร่วมพิจารณากำหนดวางแผนงบประมาณ
- งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูล
- งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่าง ๆ งานก่อสร้าง โดยได้รับอนุญาตตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การขุดดิน - ถมดิน ตาม พ.ร.บ.ขุดดินและถมดิน รวมถึงตลอดถึงเรื่องร้องเรียนและเรื่องอื่น ๆ ในพื้นที่เขตตำบล
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓. งานผังเมือง

- งานสำรวจพื้นที่ การกำหนด/การวางผังเมือง งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง กำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การระวางผังเขตที่สาธารณะร่วมกับสำนักงานที่ดิน
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง กำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขอการครอบครองสิทธิ์ในที่สาธารณะ การบุกรุกที่ดินให้เป็นในที่สาธารณะ ดูแลตรวจสอบที่สาธารณะ สิ่งสาธารณูปการ เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ
- การตรวจสอบการขอใช้ที่สาธารณะ การครอบครองสิทธิ์ในที่สาธารณะ การขออนุญาตเชื่อมทางสาธารณะ การดำเนินคดีต่อผู้บุกรุกที่สาธารณะ การดูแลตรวจสอบรักษาที่สาธารณะ/สิ่งสาธารณูปการ เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔. งานสาธารณูปโภค

- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานไฟฟ้าสาธารณะ งานสาธารณูปโภค และกิจการประปา
- งานการระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การบำรุงรักษาคลองท่อระบายน้ำ
- งานอนุรักษ์ปรับปรุง แก้ไข และป้องกันสิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ
- งานสนับสนุนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก

ที่ ๒๑๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก จำเป็นจะต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังที่สามารถบริหารจัดการบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจ การให้บริการประชาชน อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เป็น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี อีกทั้งให้กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบ ของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุทิน คงละออ)

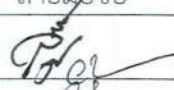
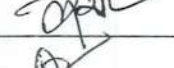
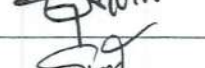
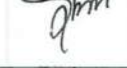
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก

ใบลงทะเบียน

ผู้เข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุทิน คงละอ	ประธานกรรมการ		
๒.	นางล้นจี ภาชนะกาญจน์	กรรมการ		
๓.	นางอุบลรัตน์ มณี	กรรมการ		
๔.	นางสาวกรรณิการ์ ณ นคร	กรรมการ		
๕.	นายยุทธการ นวลย่อง	กรรมการ		
๖.	นางสุภาวดี วงษ์จันทอง	กรรมการและ เลขานุการ		
๗.	นางวาทีณี รักกมล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสุทิน คงล่อ	นายก อบต.ขนานนา	ประธานกรรมการ
๒. นางลีนจี ภาชนะกาญจน์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางอุบลรัตน์ มณี	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางสาวกรรณิการ์ ณ นคร	นักวิชาการคลัง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายยุทธการ นวลย่อง	นายช่างโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสุภาวดี วงษ์จันทร์ทอง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางวาทีณี รักกมล	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ประธาน ขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการ ได้รับทราบด้วย
เลขานุการ ขอแจ้งรายละเอียดให้คณะกรรมการฯ ได้รับทราบ ดังนี้
ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้กำหนดหลักเกณฑ์
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ อบต. จัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับ
ปริมาณงานและภารกิจ ของ อบต. แต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและ
เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ของ อบต.ขนานนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปี งบประมาณ
๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ โดยส่งร่างแผนให้ ก.อบต. จว.นครศรีธรรมราช พิจารณาให้
ความเห็นชอบใน ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ นี้ เพื่อประกาศใช้ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นายกฯ จึงได้มีคำสั่งที่
๒๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลังของ อบต. ขึ้น ประกอบไปด้วย

๑. นายก อบต.ขนานนา

ประธานกรรมการ

๒. ปลัด อบต.ชนาบนาก	กรรมการ
๓. รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี อีกทั้งให้กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประธาน

เมื่อเลขานุการได้ชี้แจงในรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว ดังนั้นจึงขอให้ ปลัดฯชี้แจงอำนาจหน้าที่ ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พรบ.กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ที่ อบต. ต้องดำเนินการและปัญหาความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างสมควรมีตำแหน่งใดบ้าง ระดับใด อยู่ในหน่วยงานใด จำนวนเท่าใด

นางลีนจ๋า

เรามาเริ่มวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนา คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง
กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ
หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖
(๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ประธาน

ไม่ทราบกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีต้องไปดูตาม
แผนพัฒนาของ อบต. ขนาบนาก กำหนดยุทธศาสตร์ไว้อย่างไรบ้าง และมีจุดแข็ง
จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจหรือไม่ ขอเชิญปลัดฯ
ชี้แจงรายละเอียดด้วย

นางลั่นจิตา

แผนพัฒนาของ อบต. ขนาบนาก ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนา ไว้ ๕ ด้าน
ด้วยกันดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาบนาก

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ งานคมนาคม การก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน และระบบระบายน้ำ

๑.๒ งานไฟฟ้า ประปา และสาธารณูปการอื่นๆ

๒. ยุทธศาสตร์การบริการชุมชน และสังคม

๒.๑ ด้านการศึกษา

๒.๒ ด้านสวัสดิการสังคม-สังคมสงเคราะห์

๒.๓ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน

๒.๔ การให้บริการด้านสาธารณสุข

๒.๕ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และนันทนาการ

๒.๖ ด้านการรักษาความสงบภายใน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ด้านการส่งเสริมศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรประจำตำบล

๓.๒ ด้านส่งเสริมอาชีพ

๓.๓ ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

๔.๑ พัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ

๔.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัดขยะและมลพิษ

เป้าประสงค์

๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) การส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ การบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม การจัดการ

ศึกษา

๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด

๑) ประชาชนในเขตตำบลชนานมากมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒) ในเขตตำบลชนานมากมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๔) ประชาชนในเขตตำบลชนานร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการ

ท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๗) ชุมชนในเขตตำบลชนานมากร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข

๘) การบริหารจัดการของตำบลชนานมากมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ

๘๐

๙) การบริหารจัดการของตำบลชนานมากมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ

๘๐

คำเป้าหมาย

๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนได้รับการ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และการจัดการศึกษา

๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหาอุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ กลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ประธาน

จากที่ปลัดวิเคราะห์ฯ ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีต่อไปจะเป็นการสรุปว่าแต่ละส่วนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกิจใดบ้าง ถ้าส่วนไหนจะเพิ่มเติมอะไร ขอให้บอกด้วยนะ

สำนักปลัดฯ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม การทำงานของสำนักงานปลัดฯ และกองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธาน

จากการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ที่ต้องทำ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคหรือข้อจำกัดของ อบต.แล้ว อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการแล้ว ขอให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์ว่าแต่ละส่วนราชการควรมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประเภทใด ตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใดบ้าง โดยขอให้นำเอาสถิติปริมาณงานที่ผู้ช่วยเหลืองานคณะกรรมการฯ รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ประกอบกันด้วย อันดับแรกขอให้ผู้ช่วยเหลืองานการช่วยชี้แจงเกี่ยวกับสถิติปริมาณงานที่รวบรวมได้ให้กรรมการทราบด้วย

ผู้ช่วยเหลืองานการ

จากที่ได้รวบรวมสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการปรากฏในเอกสารที่มอบให้กรรมการแต่ละคนแล้ว โดยได้ทำการรวบรวมข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ ปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖ แยกเป็น ๔ ส่วนราชการ ด้วยกัน คือ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้นำมาปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ ว่าแต่ละโครงการหรือรายการใช้เวลาดำเนินการเท่าใดในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องมี โดยใช้หลักการคำนวณสากลทั่วไป คือในเวลา ๑ ปี แต่ละคน ใช้เวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที (มาจาก ๑ ปี ทำงาน ๒๓๐ วัน ๆ ละ ๖ ชั่วโมง ๆ ละ ๖๐) นาที เมื่อคำนวณได้แล้ว ปรากฏว่าต้องอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการ เพื่อปฏิบัติราชการตามปริมาณงาน (ตามเอกสาร ก)

โดยสามารถแยกเป็นแต่ละประเภทได้ดังนี้

ข้าราชการ จำนวน ๒๓ อัตรา

ผู้บริหาร	ประเภทบริหารท้องถิ่น	จำนวน ๒ อัตรา
	ประเภท อำนวยการ	จำนวน ๓ อัตรา
สายปฏิบัติ	ประเภท วิชาการ	จำนวน ๙ อัตรา
	ประเภท ททั่วไป	จำนวน ๖ อัตรา
ครูและบุคลากรทางการศึกษา		จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ อัตรา

พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	จำนวน ๘ อัตรา
	ทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนามมีอัตรากำลังตามแผนปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน อัตรา ที่มี
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
	สำนักปลัด อบต.			
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	กลาง	๑
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๗.	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๘.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๙.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
๑๑	ครู	บุคลากร ทางการศึกษา	คศ.๑	๓
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๑๓	นักการ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
	กองคลัง			
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการ	ต้น	๑

	(นักบริหารงานการคลัง)	ท้องถิ่น		
๑๗.	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๑๘.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
๒๐.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๒๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
	กองช่าง			
๒๔.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑
๒๕.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒
๒๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๒๗.	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๓
๒๘.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๒๙.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๓๐.	คนงาน	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๓๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
	รวมทั้งสิ้น			๓๖

ประธาน

ผู้ช่วยเลขานุการ

จากสถิติปริมาณงาน ไม่ทราบว่ามีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง

๑. ตามหนังสือที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้แจ้งคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยในคู่มือได้ระบุว่า ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต้องเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ หรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี (ตามข้อ ๔.๕ วรรค ๒) ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง จึงต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ อัตรา

๒. ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งมีส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , และหน่วยตรวจสอบภายใน ตามแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศดังกล่าวฯ ในข้อที่ ๒ ได้ระบุว่า การกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา นั้น จากการสำรวจส่วนราชการในปัจจุบัน ปรากฏว่า กองช่าง มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ

	จำนวน ๓ อัตรา เป็นประเภททั่วไป ทั้ง ๓ อัตรา ซึ่งยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ									
ประธาน	ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ ได้หรือไม่									
ผู้ช่วยเลขานุการ	สามารถดำเนินการได้ ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ค่ะ									
ประธาน	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ที่สามารถเปิดได้ในกองช่าง มีตำแหน่งอะไรบ้าง									
ผู้ช่วยเลขานุการ	วิศวกรโยธา, สถาปนิก , นักผังเมือง , วิศวกรเครื่องกล , วิศวกรไฟฟ้า , วิศวกรสุขาภิบาล และนักจัดการงานช่าง									
นายยุทธการฯ	จากที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงในส่วนโครงสร้างฯ ของกองช่าง ตำแหน่งวิศวกรโยธา เป็นตำแหน่ง ที่ครอบคลุมภาระงานของกองช่าง น่าจะเหมาะสมที่สุด ประกอบกับปัจจุบัน กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงาน ๒ อัตรา คือ นายช่างโยธา และเจ้าพนักงานธุรการ ทำให้ปริมาณงานค่อนข้างเยอะ และการดำเนินการอาจมีการติดขัดหรือไม่ราบรื่น เห็นควรปรับปรุงกรอบพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิศวกรโยธา ต่อไป									
ประธาน	ไม่ทราบว่ามีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง									
นางสาวกรรณิการ์ฯ	ในส่วนของกองคลัง มีผู้ปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อภาระงาน									
ประธาน	ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร ขอมติที่ประชุมด้วย									
มติที่ประชุม	คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์แล้วให้ความเห็นโดยดำเนินการปรับปรุงกรอบพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา									
ประธาน	ที่ประชุมมีความเห็นให้ผู้ช่วยเลขานุการ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลว่าเกินร้อยละ ๔๐ หรือไม่									
ผู้ช่วยเลขานุการ	สามารถคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามหนังสือชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้									
	<table><tr><td>ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๗</td><td>จำนวน ๑๑,๔๓๔,๖๑๑บาท</td><td>คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๙</td></tr><tr><td>ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๘</td><td>จำนวน ๑๑,๗๙๔,๕๑๕บาท</td><td>คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๔</td></tr><tr><td>ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๙</td><td>จำนวน ๑๒,๑๕๘,๙๗๓บาท</td><td>คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๘</td></tr></table>	ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๗	จำนวน ๑๑,๔๓๔,๖๑๑บาท	คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๙	ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๘	จำนวน ๑๑,๗๙๔,๕๑๕บาท	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๔	ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๙	จำนวน ๑๒,๑๕๘,๙๗๓บาท	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๘
ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๗	จำนวน ๑๑,๔๓๔,๖๑๑บาท	คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๙								
ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๘	จำนวน ๑๑,๗๙๔,๕๑๕บาท	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๔								
ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๙	จำนวน ๑๒,๑๕๘,๙๗๓บาท	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๘								
ประธาน	จากที่ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจง ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ต่อไปเป็นการวิเคราะห์เพื่อวางแผนทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการ ช่วยชี้แจงที่ผ่านมาได้ผ่านการพัฒนาครบทุกคนหรือไม่									
ผู้ช่วยเลขานุการ	จากการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากรของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พบว่ามีเกณฑ์ต้องเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติงาน ดังนี้									
	๑. หลักสูตร กฎหมาย ระเบียบ เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ เป็นลำดับ ๑									
	๒. หลักสูตร การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญ ในงานสายอาชีพ เป็นลำดับ ๒									

๓. หลักสูตรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นอันดับ ๓

๔. หลักสูตรอื่น ๆ อีก ตามแบบสรุปที่มอบให้

โดยงานการเจ้าหน้าที่ จะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ไปจัดทำแผนพัฒนาทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจะพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมชี้แจงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ไม่ทราบกรรมการในที่ประชุมเห็นด้วยหรือไม่ เห็นชอบตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

ประธาน

ผู้ช่วยเลขานุการ

ต่อไปเป็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียดด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลชนาบานาก ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบานาก เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และถูกกฎหมาย

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประธาน

ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีอะไรเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอเลิกการประชุม และมอบเลขานุการ รวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราชให้ความเห็นชอบต่อไป

เลิกประชุม

๑๑.๓๐ น.

(นางวาทีนี้ รักกมล)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายสุทิน คงละออ)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

