



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า  
อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า  
โทร./โทรสาร ๐๕๖-๙๑๗๖๕๕

# สารบัญ

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลนาซำ	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซำ	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซำ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซำ	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว**

**๑. หลักการและเหตุผล**

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการ จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยาก คุณภาพของงานปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยให้องค์การ บริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหาร ส่วนตำบล กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ มกราคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ซึ่งมีนายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาข่าเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบล

### สภาพปัญหา

#### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

#### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ)

##### ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- คริวเรือมีรายได้น้อย
- การขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- การไม่รวมกลุ่มอาชีพ
- ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม

##### ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตร

- การทำการเกษตรในฤดูแล้งไม่ได้ผล
- ผลผลิตการทำนา - ทำไร่น้อย
- การใช้ประโยชน์ที่ดินไม่เต็มพื้นที่

##### ๒.๓ การอพยพหางานทำมีมาก

#### ๓. ปัญหาด้านสังคม - ศึกษา

- ๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๓.๔ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๓.๕ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

#### ๔. ปัญหาการสาธารณสุข และอนามัย

- ๔.๑ ขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และการอนามัย
- ๔.๒ การพัฒนาศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน
- ๔.๓ ราษฎรบริโภคอาหารประเภทเนื้อสัตว์ แบบสุก ๆ ดิบ ๆ
- ๔.๔ สุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
- ๔.๕ การระบาดของโรคภัย

#### ๕. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร

- ๕.๑ การวางท่อประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
- ๕.๒ บ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย
- ๕.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

**๖. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- ๖.๑ การไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย
- ๖.๒ ขาดการเรียนรู้นอกระบบ การเรียนการสอน
- ๖.๓ เด็กจบการศึกษาภาคบังคับไม่ได้เรียนต่อ ขาดโอกาสศึกษาในระดับสูง
- ๖.๔ สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารมีน้อย
- ๖.๕ ปัญหาน้ำท่วม

**๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**

- ๗.๑ มีขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๗.๒ มลพิษแหล่งน้ำธรรมชาติ/คลองธรรมชาติบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้อุปโภค – บริโภคได้
- ๗.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ/คลองธรรมชาติมีวัชพืชขึ้นปกคลุมระบายน้ำไม่ได้สะดวก
- ๗.๔ สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

**๘. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๘.๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอในการบริหารจัดการตามหน้าที่และภารกิจ

**ความต้องการของประชาชน**

**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๒ สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ขอขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล

**๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ (การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ)**

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ มีความรู้ ด้านวิชาการ และทัศนศึกษาดูงาน
- ๒.๓ การฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ สนับสนุนพันธุ์ข้าวใหม่และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

**๓. ความต้องการด้านสังคม**

- ๓.๑ แก้ไขปัญหาเสพติดตลอดจนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๒ แก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**๔. ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย**

- ๔.๑ ได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๔.๒ การเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๔.๓ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
- ๔.๔ กำจัดขยะให้หมดทุกหมู่บ้าน
- ๔.๕ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- ๔.๖ จัดโรคพิษสุนัขบ้า

๕. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร
  - ๕.๑ การขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน
  - ๕.๒ การขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
  - ๕.๓ ซ่อมแซม/ปรับปรุงระบบประปาให้สามารถใช้งานได้
๖. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๖.๑ การได้รับความรู้ด้านอาชีพ
  - ๖.๒ การได้รับความรู้ด้านการศึกษา/การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
  - ๖.๓ การให้แก้ไขปัญหาน้ำท่วม
  - ๖.๔ การรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง
  - ๖.๕ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - ๖.๖ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสาย และทุกคลองในพื้นที่ อบต.
๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
  - ๗.๑ การให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
  - ๗.๒ การให้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
  - ๗.๓ การให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๘. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๘.๑ งบประมาณที่เพียงพอ

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า แบบองค์รวม มีดังนี้

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกมะขาม ข้าว ข้าวโพด พริก การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆได้อย่างสะดวกสบาย
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีวัดและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา อบรมทางจิตใจ

### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีวัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๕. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

### อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักสายกกะทอน – น้ำหนาว ตัดผ่าน
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

### ๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร อบต.ตำบลชานี มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. อบต.จัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. อบต.สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. อบต.จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ
๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอยู่ในเขตพื้นที่

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจาก อบต. ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลชานี
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. อบต. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. อบต. สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

### **๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**

#### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร อบต.นาข่า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ

### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### **๖.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**

#### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. อบต.มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. อบต.พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. อบต.ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต.ในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

### ๓. ความต้องการของประชาชนในเขตอบต.นาซ่า

#### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของอบต.นาซ่า
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

#### ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

#### ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

### ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

### ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

### ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

### ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่อบต.ยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาอบต.

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน-ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ตลอดจนการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๖๗ (๑)มาตรา๑๖ (๒)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) สาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรการ ๑๖ (๕)
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร มาตรการ ๑๖ (๒๖)

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้**

- (๑) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรการ ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรการ ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะมาตรการ๖๘ (๕)  
การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส  
มาตรการ ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรการ ๑๖ (๑๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรการ ๑๖ (๑๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรการ ๑๖ (๑๙)
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ  
สาธารณสุขสถานอื่นๆ มาตรการ ๑๖ (๒๓)
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรการ ๑๖ (๒๒)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรการ ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรการ ๖๘ (๘) มาตรการ ๑๖ (๒๗)
- (๓) การผังเมือง มาตรการ ๖๘ (๑๓) , มาตรการ ๑๖ (๒๕)
- (๔) การส่งเสริมกีฬา มาตรการ ๑๖ (๑๔)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรการ ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรการ ๑๖ (๒๘)
- (๗) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรการ ๑๖ (๑๓)
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน มาตรการ ๑๖ (๒๐)
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรการ ๑๖ (๒๑)
- (๑๐)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรการ ๑๖ (๒๙)
- (๑๑)การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย  
ในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรการ ๑๖ (๓๐)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน มาตรการ ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรการ ๖๘ (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรการ ๖๘ (๗)
- (๔) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ มาตรการ ๑๖ (๓)มาตรการ ๖๘ (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรการ ๖๘ (๑๒) , มาตรการ ๑๖ (๘)
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรการ ๖๘ (๑๑) ,มาตรการ ๑๖ (๗)
- (๗) บำรุงส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร มาตรการ ๖๘ (๗) , มาตรการ ๑๖(๖)
- (๘) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรการ ๖๘ (๑๐)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้**

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗) , มาตรา ๑๖ (๒๔)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และทางสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒) ,(มาตรา ๑๖ (๑๘)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘) , มาตรา ๑๖ (๑๑)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖ (๑)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) พัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม มาตรา ๖๖
- (๕) ออกข้อบังคับตำบล มาตรา ๗๑
- (๖) ทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อกระทำการร่วมกัน มาตรา ๗๓

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิผล โดยพิจารณาได้จากความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

**หมายเหตุ** - มาตรา ๖๖ ,๖๗ , ๖๘ ,๗๑ , ๗๓ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



## 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. การบริหารการจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่าเป็น อบต. ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่ามีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายบัญชี ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓.กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <p><b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p>	<p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายบัญชี ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓.กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <p><b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ (อนุมัติปรับปรุง ตำแหน่งครั้งนี้ เช่น กำหนดใหม่ ปรับปรุง ตำแหน่ง ยุบเลิก ตำแหน่ง ฯลฯ)
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถเก็บขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ (อนุมัติปรับปรุง ตำแหน่งครั้งนี้ เช่น กำหนดใหม่ ปรับปรุง ตำแหน่ง ยุบเลิก ตำแหน่ง ฯลฯ)
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ๖ (หัวหน้าส่วนการศึกษาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๘	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงาน อบต. ๘	๑	๒๖,๑๐๐	๕,๖๐๐	๕๕,๖๐๐	๔๔๗,๖๐๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๔๔๐

๒) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๒๑,๖๒๐	๓,๕๐๐	๐	๓๐๑,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๒.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ๕	๑	๑๘,๙๕๐	๐	๐	๒๒๗,๔๐๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐
๓.	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๐	๐	๐	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
๔.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒-๔/๕	๑	๐	๐	๐	๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๕.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ๕	๑	๑๖,๕๕๐	๐	๐	๑๙๘,๖๐๐	๗,๘๐๐	๘,๒๘๐	๘,๔๐๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
๖.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑๒,๘๑๐	๐	๐	๑๗๑,๓๖๐	๒๐,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๖,๘๔๐
๗.	บุคลากร	๑	๑๑,๖๓๐	๐	๐	๑๓๙,๕๖๐	๔๐,๔๔๐	๓๔,๙๒๐	๒๙,๒๘๐
๘.	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๔,๕๗๐	๐	๐	๑๗๔,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐
๙.	นักการ	๑	๑๐,๙๗๐	๐	๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๕,๗๘๐	๑๐,๖๒๐	๕,๖๔๐
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	๑	๑๖,๓๕๐	๐	๐	๑๙๖,๒๐๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐
๑๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๖,๓๕๐	๐	๐	๑๙๖,๒๐๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐
๑๒.	ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑๕,๒๗๐	๐	๐	๑๘๓,๒๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๙,๕๕๐	๐	๐	๑๑๔,๖๐๐	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันฯ	๑	๑๐,๔๗๐	๐	๐	๑๒๕,๖๔๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๑๕.	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑๑,๑๑๐	๐	๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๖.	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๔๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๗.	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑	๑๐,๒๖๐	๐	๐	๑๒๓,๑๒๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๑๘.	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๐

๓) กองคลัง มีอัตรากำล้าง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานคลัง ๗	๑	๒๖,๔๖๐	๓,๕๐๐	๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ๖ว	๑	๒๑,๑๙๐	๐	๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	ว่าง	๐	๐	๐	๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	ว่าง	๐	๐	๐	๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๕.	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๑,๖๓๐	๐	๐	๑๓๙,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๖,๑๒๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๐	๑๙๒,๙๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๙,๔๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๕,๒๓๒	๕,๔๓๖	๕,๖๕๒
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๙,๔๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๕,๒๓๒	๕,๔๓๖	๕,๖๕๒

๔) กองช่าง มีอัตรากำล้าง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานช่าง ๗	๑	๒๓,๕๕๐	๓,๕๐๐	๐	๓๒๔,๖๐๐	๑๒,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๒.	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑๕,๒๙๐	๐	๐	๑๘๓,๔๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๓.	นายช่างไฟฟ้า ๒-๔/๕	ว่าง	๐	๐	๐	๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๔.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๕.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง	๐	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานการศึกษา ๖	ว่าง	๐	๐	๐	๐	๒๗๘,๘๒๐	๑๘,๐๖๐	๑๘,๐๖๐
๒.	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๑)	๑	๑๘,๒๗๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓.	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๑)	๑	๑๗,๙๑๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๗,๓๑๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๖,๕๗๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๗,๖๙๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๗.	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑	๑๑,๑๑๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๘.	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑	๑๐,๔๗๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๙.	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑	๑๐,๒๖๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๑..	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๒๘ ล้านบาท	๒๙ ล้านบาท	๓๐ ล้านบาท

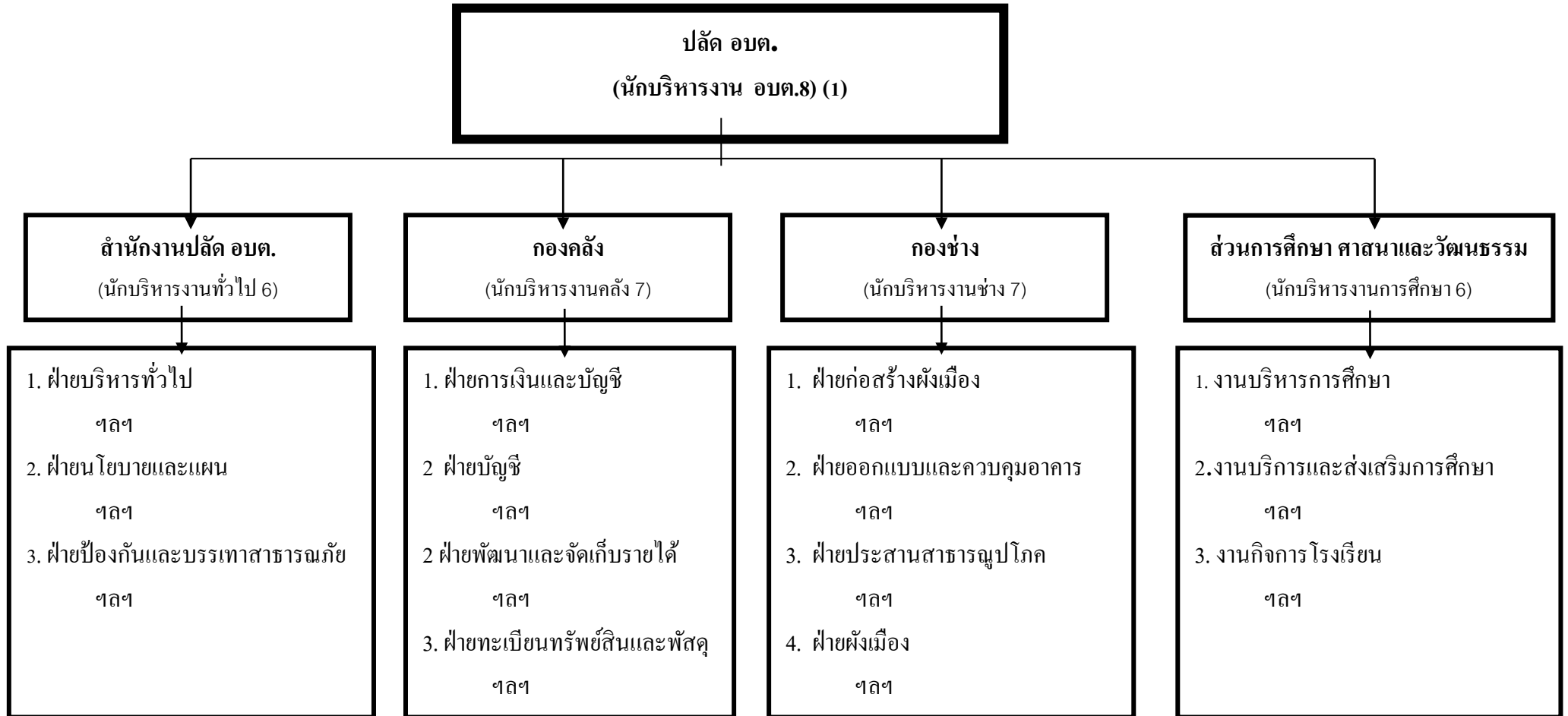
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๒๒ - ๒๓ อยู่ไฟ EXCell  
ภาระค่าใช้จ่าย

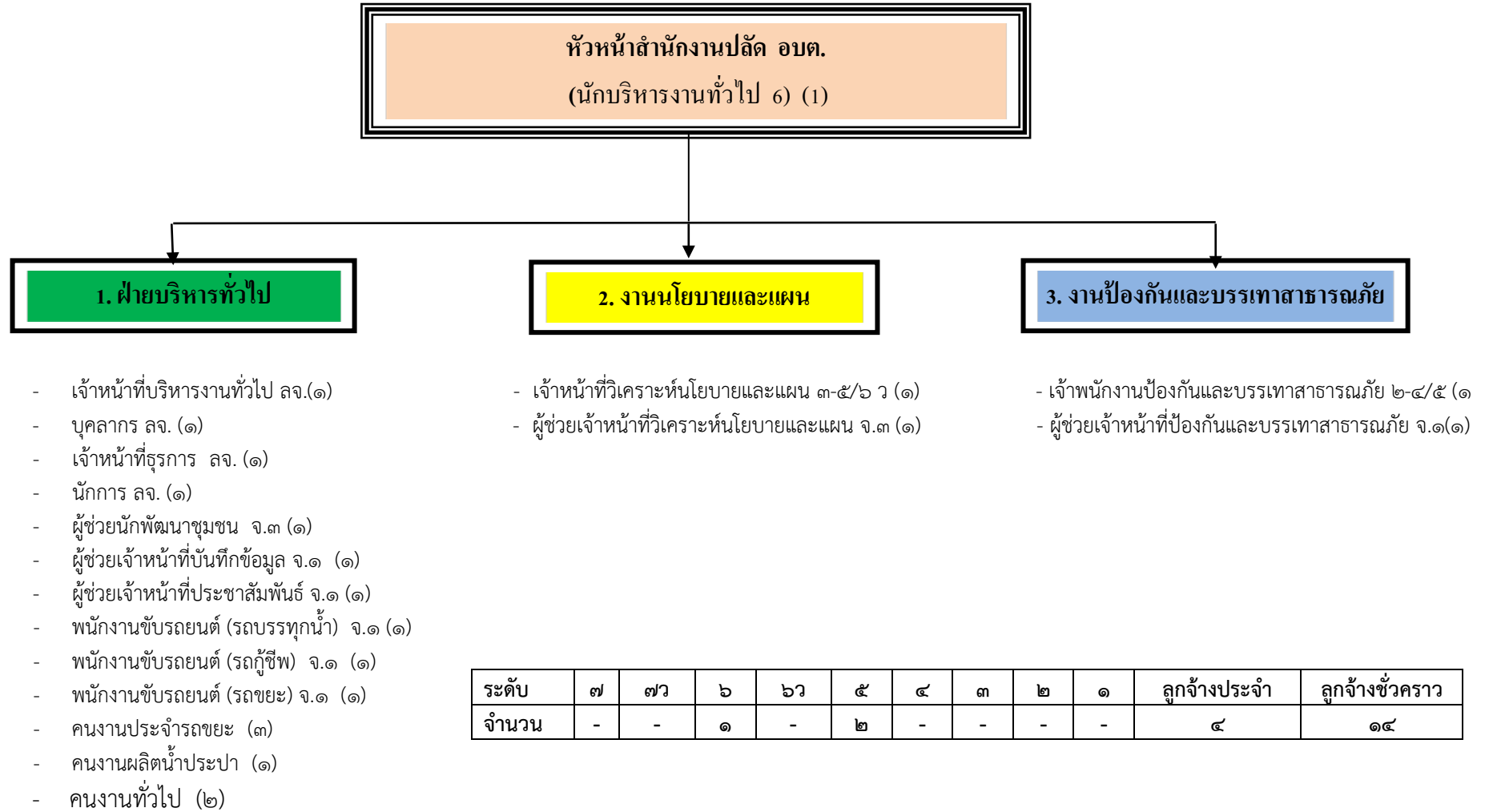


**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

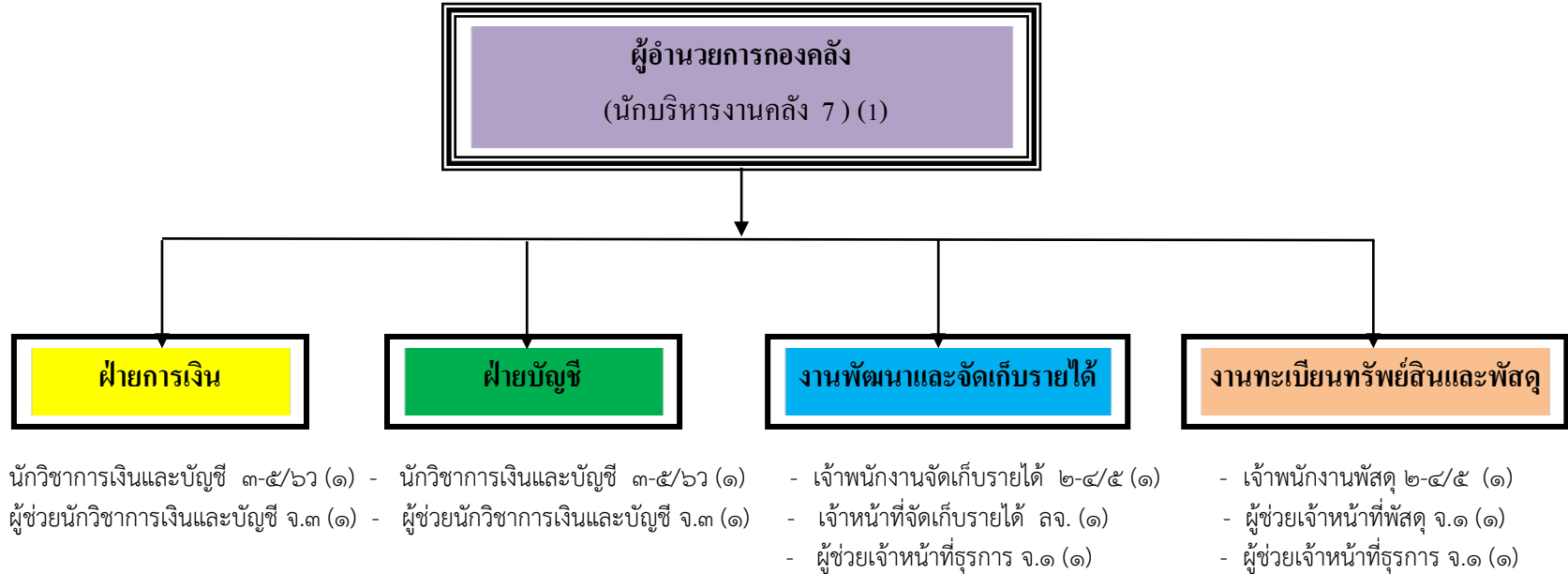
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า



### โครงสร้างสำนักงานปลัด

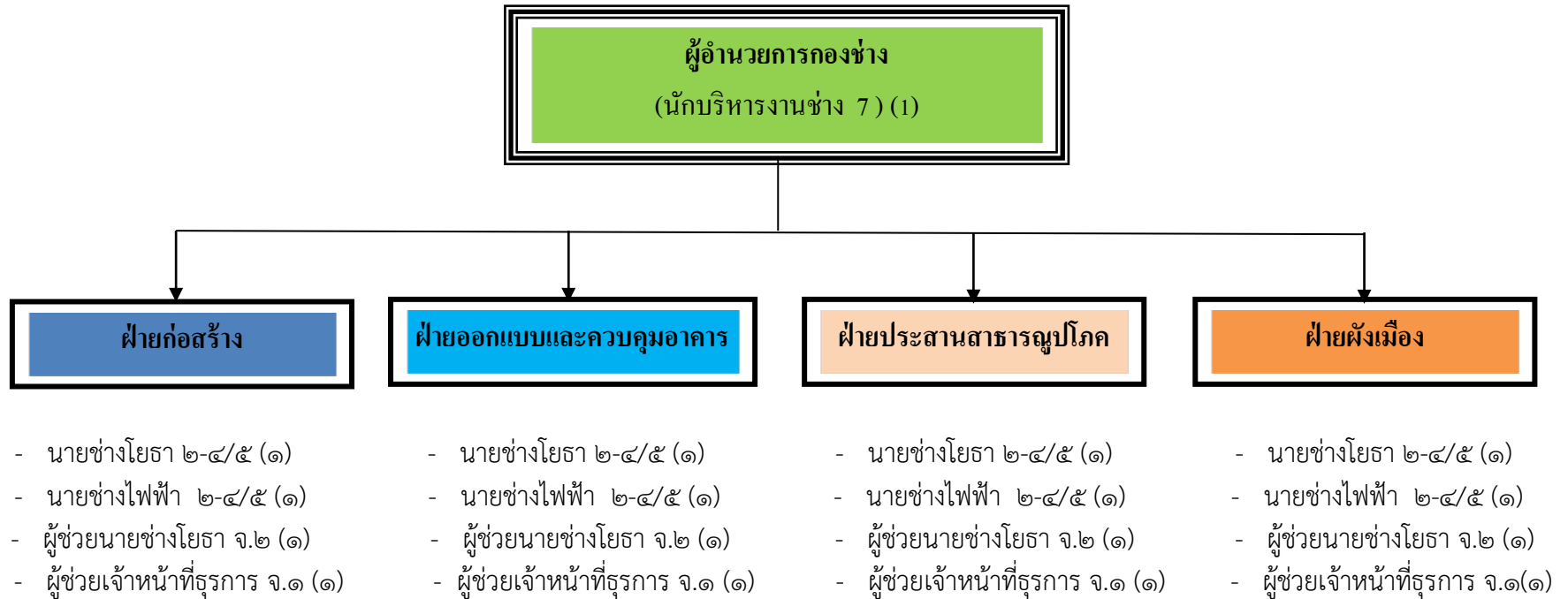


### โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓

## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นายวิศิษฐ์ ชัยพิลา	รปม. ม.รามคำแหง	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต (ปลัด อบต.)	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต (ปลัด อบต.)	๘	๓๑๓,๒๐๐ (๒๖,๑๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๔๔๗,๖๐๐
๒	นายรุ่งศักดิ์ หาญกิจรุ่ง	ป.ตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด)	๖	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๐๑,๔๔๐
๓	นายศักดิ์ชัย จันทร์มูล	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์ฯ	๕	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์ฯ	๕	๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐*๑๒)	-	-	๒๒๗,๔๐๐
๔	-	-	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖	๓๔๒,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕	สิบเอกพีระ บุญยั้ง	ป.ตรี อุตสาหกรรม	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	๕	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	๕	๑๙๘,๖๐๐ (๑๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	๑๙๘,๖๐๐
๖	-	-		จพง.สาธารณสุขชุมชน	๒-๔/๕	-	จพง.สาธารณสุขชุมชน	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม

## สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๑	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นายพิชิต ขวัญชัยนนท์	ป.ตรี รปศ.	-	จนท.บริหารงานทั่วไป	-	-	จนท.บริหารงานทั่วไป	-	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐*๑๒)	-	-	๑๕๙,๗๒๐
๒	นางสาวพรรณนิภา ทองเกิน	ป.ตรี รปศ.	-	บุคลากร	-	-	บุคลากร	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐*๑๒)	-	-	๑๓๙,๕๖๐
๓	นางวลัยพร พวงคำ	อนุปริญญา อวท.	-	จนท.ธุรการ	-	-	จนท.ธุรการ	-	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๔	นายบุญเลิศ ชุ่มเพ็ญ	ม.๓	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐*๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๑	นางสาวแววดาว แก้วขาว	ป.ตรี	-	ผช.จนท.วิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.จนท.วิเคราะห์ฯ	-	๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐*๑๒)	-	-	๑๙๖,๒๐๐
๒	นางสาวอมลีน อินไซ	ป.ตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐*๑๒)	-	-	๑๙๖,๒๐๐

## สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๓	<b>พนักงานจ้าง</b> นางกรรณิกา คำสุข	รปม. ม.รามคำแหง	-	ผช.บุคลากร	-	-	ผช.บุคลากร	-	๑๘๓,๒๔๐ (๑๕,๒๗๐*๑๒)	-	-	๑๘๓,๒๔๐
๔	นายคมสัน ทองเกิน	ปวส. เครื่องกล	-	ผช.จหน.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จหน.ป้องกันฯ	-	๑๒๕,๖๔๐ (๑๐,๔๗๐*๑๒)	-	-	๑๒๕,๖๔๐
๕	น.ส.ราตรี กัลยาประเสริฐ	ป.ตรี การบัญชี	-	ผช.จหน.บันทึกข้อมูล	-	-	ผช.จหน.บันทึกข้อมูล	-	๑๑๔,๖๐๐ (๙,๕๕๐*๑๒)	-	-	๑๑๔,๖๐๐
๖	-	-	-	ผช.จหน.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จหน.ประชาสัมพันธ์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๗	สิปตรีณรงค์ฤทธิ์ กันเย็น	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)	-	-	๑๓๓,๓๒๐
๘	-	-	-	พจน.ขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พจน.ขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๙	นายสมัย แก้วเจิม	ป.๖	-	พจน.ขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	-	พจน.ขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑๒๓,๑๒๐ (๑๐,๒๖๐*๑๒)	-	-	๑๒๓,๑๒๐
๑๐	นายคำพอง อ่อนศิริ	ป.๔	-	คณงานผลิตน้ำประปา	-	-	คณงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายจิระพงษ์ แก้วกุล	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายอภิชาติ แก้วเจิม	ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายกาวิ แก้วเพิ่ม	ป.๔	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๑๔	<b>พนักงานจ้าง</b> นางนาฎยา ชุ่มเพ็ญ	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวสมฤทัย แก้วยม	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองคลัง**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๑	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> นางปทิตตา สมสาย	ป.โท บธบ.	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๒	นางประกาย ท้องฟ้า	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖ว	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖ว	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐*๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๓	-	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐
๔	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒.๔/๕	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒.๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐
๑	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นางปราณี คำตา	ป.ตรี คหกรรม	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐*๑๒)	-	-	๑๓๙,๕๖๐
๑	<b>พนักงานจ้าง</b> น.ส.พิมพ์กมล แก้วยม	ป.ตรี การบัญชี	-	ผช.นักวิชาการเงินและ บัญชี	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและ บัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒	น.ส.ธนกร คงเพียรภาค	ป.ตรี การบัญชี	-	ผช.จนท.พัสดุ	-	-	ผช.จนท.พัสดุ	-	๑๓๐,๘๐๐ (๑๐,๙๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๐,๘๐๐
๓	น.ส.รัชฎาภรณ์ ชัยนดง	ป.ตรี การบัญชี	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	๑๓๐,๘๐๐ (๑๐,๙๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๐,๘๐๐

**กองช่าง**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๑	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> นายธนภฤต มาป้อง	ป.ตรี (ก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๔,๖๐๐
๒	นายอำพล แก้วเขียว	ป.ตรี ปรศ.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๙๐*๑๒)	-	-	๑๘๓,๔๘๐
๓	-	-	-	นายช่างไฟฟ้า	๒-๔/๕	-	นายช่างไฟฟ้า	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐
๑	<b>พนักงานจ้าง</b> นางวิภาดา รอดนิต	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	๑๒๕,๖๔๐ (๑๐,๔๗๐*๑๒)	-	-	๑๒๕,๖๔๐

**ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๑	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> -	-	-	หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา)	๖	-	หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา)	๖	๒๗๘,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑	<b>พนักงานจ้าง</b> นางพรรณทิวา กงเกียน	ป.ตรี	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	๑๐๓,๘๐๐ (๑๐,๙๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๓,๘๐๐
๒	นางสาวสุนิษา ด้วยสาร	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า เป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๒๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า เห็นสมควรกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแผนแม่บทไว้ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่พียงย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒. การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการเองโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยการวิเคราะห์ปัญหาจากการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

๓. การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะเช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่นมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔. ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนหมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ดูว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การคัดเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการพัฒนาและคัดประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมเช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

(๓) การติดตามและประเมินผลให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

โดยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญ ในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงเห็นควรให้มีประกาศคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ ปราบกฏเป็นจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

#### จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ข้อ.๑ พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ข้อ.๒ พึงใช้วิชาชีวะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- ข้อ.๓ พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

#### จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ข้อ.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ
- ข้อ.๕ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็วขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ.๖ พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ข้อ.๗ พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ.๘ พึ่งมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนเองทั้งในด้านความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ.๙ พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ.๑๐ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ.๑๑ พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ.๑๒ พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ.๑๓ พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และกิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้เหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ.๑๔ พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ.๑๕ พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

\*\*\*\*\*



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

ที่ ๓๓๗/๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ประกอบด้วย

- |                             |                                  |                   |
|-----------------------------|----------------------------------|-------------------|
| ๑. นายสีไพร ชุ่มเพ็ญ        | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า   | ประธานกรรมการ     |
| ๒. นายวิศิษฐ์ ชัยพิลา       | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า   | กรรมการ           |
| ๓. นางปัทมา สมสาย           | ผู้อำนวยการกองคลัง               | กรรมการ           |
| ๔. นายธนภุต มาป้อง          | ผู้อำนวยการกองช่าง               | กรรมการ           |
| ๕. นายรุ่งศักดิ์ หาญกิจรุ่ง | หัวหน้าสำนักปลัด                 | กรรมการ           |
| ๖. นายศักดิ์ชัย จันทร์มูล   | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้แล้วเสร็จนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายสีไพร ชุ่มเพ็ญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า  
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า ยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการกำกับความประพฤติ จึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และกริยาวาสุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป
๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายสีไพร ชุ่มเพ็ญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า