

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก  
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 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. ๒๕๕๔ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร)

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนาก จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๖๐ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ชนาบนาท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาท

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลชนาบนาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาท โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาท ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาท

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

ตำบลชนาบนาก อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๐ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลชนาบนาก ๔,๙๙๗ คน ๑,๕๑๓ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๓๘.๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๔,๒๕๐ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลชนาบนาก 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 ให้มีบทบาทคุณภาพชีวิต  
พึ่งตนเองได้ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้เอื้ออำนวย และภารกิจที่เปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากกระจายอำนาจสู่  
ท้องถิ่น
๒. การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการ  
เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการ  
บริการตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการเงินการคลัง ให้มีการบริหารจัดการที่ดี ให้บริการประชาชน รวดเร็ว เสมอ  
ภาค และมีความประทับใจ สนับสนุนการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการบริหารงาน
๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน  
จัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดผลพัฒนาที่ยั่งยืน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัด นครศรีธรรมราช

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง
- ๑.๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ
- ๑.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๑.๔ ผลักดันให้มีการใช้ผังเมืองรวมจังหวัดเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาด้านกายภาพ

เศรษฐกิจ และสังคมของจังหวัดนครศรีธรรมราช

- ๑.๕ ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายควบคุมอาคารอย่างเป็นรูปธรรม

๒. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ พัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนและองค์ภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน
- ๒.๒ พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้
- ๒.๓ รณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาลี้ภัยลุ่มชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ
- ๒.๔ พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชนและสถานพยาบาล
- ๒.๕ รณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง
- ๒.๖ รณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกัน การเกิดโรคไม่ติดต่อ ฝ้าระวังป้องกัน ปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่
- ๒.๗ ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๘ พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่ จัดกิจกรรม ออกกำลังกายและเล่น กีฬาอย่างทั่วถึง
- ๒.๙ ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาพื้นที่ปลอดอบตแหล่งเรียนรู้ทาง วัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก
- ๒.๑๐ สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพา ตนเองได้
- ๒.๑๑ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒.๑๒ สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน

### ๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ

๓.๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรมและบริการฯ

๓.๓ ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มิใช่อาหาร และพลังงานทดแทน

๓.๔ สนับสนุนการจัดรูปที่ดินเพื่อการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท

๓.๕ จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๓.๖ ฟื้นฟู พัฒนาศูนย์สุขภาพเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด

๓.๗ ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

๓.๘ ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ สนับสนุน การวิจัย และพัฒนาร่วมระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับความต้องการ ภาคเศรษฐกิจชุมชน

### ๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๔.๑ ฟื้นฟูพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์

๔.๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจ ในการบริหารจัดการน้ำระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม

๔.๓ ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชน ให้อยู่ในขีดความสามารถ การรองรับของระบบนิเวศ

๔.๔ ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภคอย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน

๔.๕ ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผล กระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการ สร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะใน แหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขน และกำจัดขยะแบบรวม

๔.๖ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชน ในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๔.๗ ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชน ใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานใสสะอาด

๔.๘ สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ เพื่อแสดงแนวเขตที่ดินของรัฐ

๔.๙ ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟู ความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น เพื่อรักษาปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรม ชุมชน



## ๕. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

๕.๑ วัฒนธรรมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับทุกภาคส่วน

๕.๒ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๕.๓ พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้ กระบวนการ มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล

๕.๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลขนานมาก ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

#### ความต้องการ

- ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการจ้างงาน

#### สภาพปัญหา

- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน การขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ , การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

#### ความต้องการ

- ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

#### ความต้องการ

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

### ๔. ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภค

#### สภาพปัญหา

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน และบ่อน้ำบาดาลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

#### ความต้องการ

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

### ๕. ปัญหาการขาดความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

#### ความต้องการ

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

### สภาพปัญหา

- ปัญหาน้ำเสียจากระบบถ่ายเทน้ำจากบ่อกักของเกษตรกร
- น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีน้ำเต็มเข้าถึงบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภค ได้

- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

### ความต้องการ

- ทรนรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

## ๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

### สภาพปัญหา

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

### ความต้องการ

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชนานานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนานาก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลชนานาก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

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

### ๕.๑ 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) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (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(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

#### **๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

##### **มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๓(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

#### **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา (๖๗))
- (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) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่นักได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่นักแบบ องค์รวม มีดังนี้**

##### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึงตลอดทั้งปี
๒. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๓. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๔. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๕. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงพอต่อการพัฒนา
๖. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๗. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๙. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

### อุปสรรค ( Threat – T )

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตำบลด้านต่าง ๆ
๒. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. วัตถุดิบในการผลิต  
ผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนานมาก เป็นราย  
ด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

### จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

### โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

### ๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง (Strong=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขนานมาก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา

### จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
4. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง



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

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

### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านบางน้อย

### **๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

#### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้านตำบลและอำเภอในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๔. การด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
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. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

### **จุดแข็ง (Strengths)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

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

### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

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

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

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชนาชนาก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลขนานนา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวตามโครงสร้างการกำหนด ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

อัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๑ ตำแหน่ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๐ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๑๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เงินเดือน/ ค่าจ้าง	เงินประจำ ตำแหน่ง
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๓๒,๕๑๐	๕,๖๐๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๒๒,๐๔๐	๓,๕๐๐
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>				
๓.	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๒๐,๓๗๐	๓,๕๐๐
๔.	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	-
๕.	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	-
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๒๒,๙๘๐	-
๗.	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๒๑,๑๙๐	-
๘.	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๒๐,๔๐๐	-
๙.	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๒๐,๐๔๐	-
๑๐.	ครู	ค.ศ.๑	๑	๒๐,๓๒๐	-
๑๑.	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑๙,๙๒๐	-
๑๒.	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑๘,๖๙๐	-
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๒,๕๒๐	-
๑๔.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑	๑๒,๑๖๐	-
๑๕.	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
	<b>กองคลัง</b>				
๑๖.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	ว่าง
๑๗.	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๒๒,๔๙๐	-
๑๘.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๒๐,๔๐๐	-
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑๕,๙๒๐	-
๒๐.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	-	-	ว่าง
๒๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	-	-	ว่าง
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑๒,๐๓๐	-
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	๑	๙,๓๘๐	
๒๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๙,๔๐๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เงินเดือน/ ค่าจ้าง	เงินประจำ ตำแหน่ง
	กองช่าง				
๒๕.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๒๔,๙๓๐	๓,๕๐๐
๒๖.	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑๕,๒๙๐	-
๒๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๑,๙๖๐	-
๒๘.	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑๐,๓๘๐	-
๒๙.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
๓๐.	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ	๑	๑๐,๑๘๐	-
๓๑.	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>๓๑</b>		

องค์การบริหารส่วนตำบลชนานาได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลชนานา ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๓/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๖</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>+๔</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	



ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๖๐			
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๓๘,๓๒๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๓๒๐		เงินอุดหนุน	
๑๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
	<b>กองคลัง</b>																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๕๓๕,๘๑๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๔,๐๑๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๙,๕๒๐	๔๕๙,๘๒๐	๔๖๓,๕๔๐		ว่าง	
๑๗	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๗,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๒,๓๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๓๗,๔๐๐	๒๔๔,๕๖๐			
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๓๒๐	๑,๙๘๐	๘,๓๖๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๔๓,๐๒๐	๒๕๕,๓๗๐			
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๒,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๒,๒๘๐	๘,๘๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๙๕,๙๔๐	๒๐๓,๘๒๐		ว่าง	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	-	๒๓๘,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๓,๘๐๐	๙,๓๒๐	๑๓๑,๕๒๐	๒๕๖,๔๒๐	๒๕๖,๑๔๐			
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๙๘,๘๖๐	๘,๒๕๐	๙,๓๒๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๖๕,๖๙๐	๒๓๗,๔๑๐			
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๓๖๐		กำหนดเพิ่ม	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๓๒๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๓,๐๘๐			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๗,๒๘๐			
	<b>กองช่าง</b>																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๕๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๓,๐๐๐	๑๑,๘๘๐	๔๒๓,๐๐๐	๓๖๖,๒๐๐	๓๓๗,๐๘๐		กำหนดเพิ่ม	
๒๖	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๔,๓๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๑,๖๘๐	๓,๔๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๘๖,๐๖๐	๑๙๓,๕๐๐			

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๑๙,๒๘๐	๑๓๔,๖๔๐	๑๔๐,๐๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๒๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๓,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม		๓๑	๒๘	๖,๑๙๑,๙๑๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๔	+๑	-	๖๑๓,๐๘๐	๒๓๖,๒๐๐	๒๑๘,๘๒๐	๕,๕๕๕,๖๙๐	๖,๕๒๘,๑๑๐	๖,๖๕๖,๕๙๐	
(๕)	ประมาณการรายจ่ายประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ = ๒๐,๔๔๒,๐๐๐.- บาท														๑,๑๐๘,๙๓๘	๑,๒๘๕,๖๒๒	๑,๓๒๙,๓๘๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๖,๖๕๓,๖๒๘	๗,๗๑๓,๗๓๒	๗,๙๗๖,๓๑๖	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๑,๖๘	๓๖.๗๓	๓๖.๑๗	

หมายเหตุ

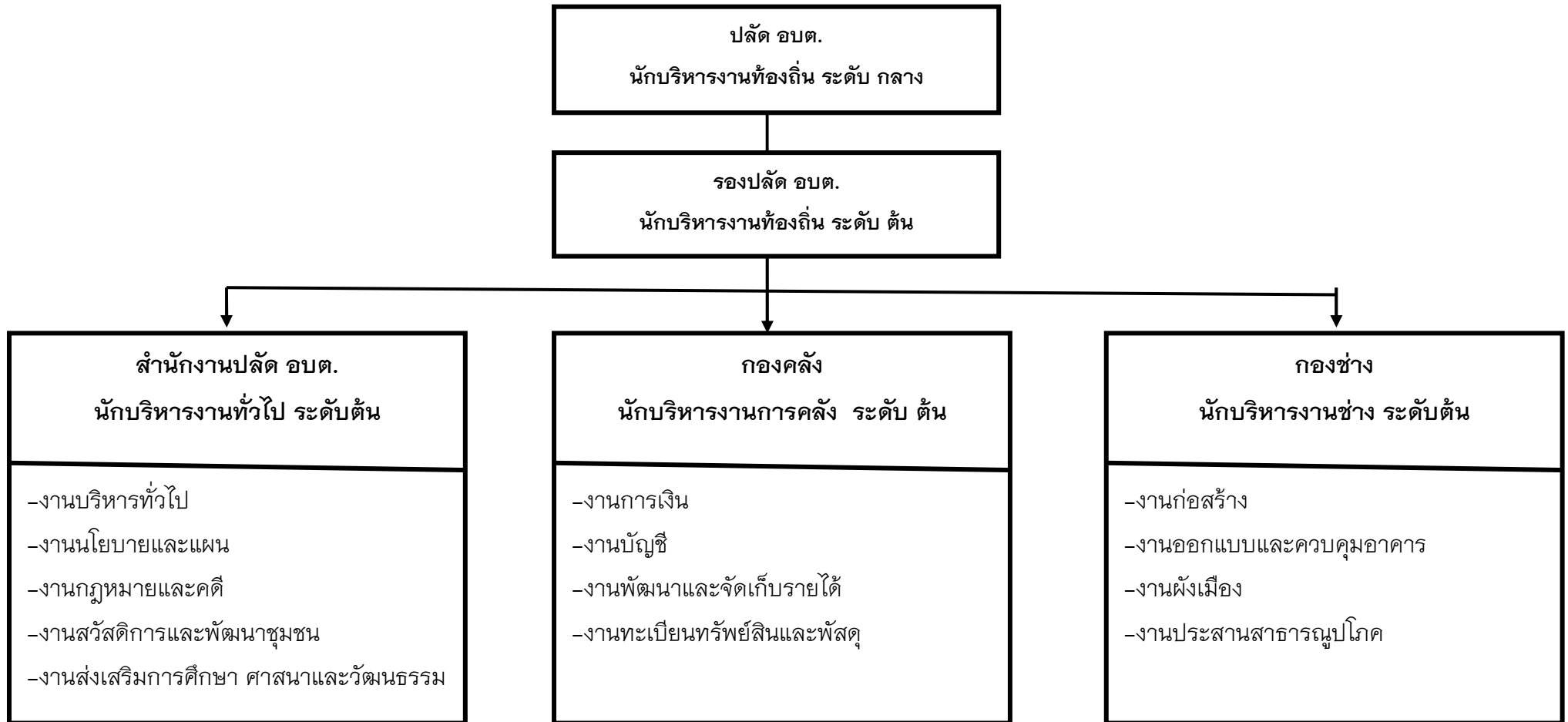
ประมาณการรายจ่ายประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ = ๒๐,๔๔๒,๐๐๐.- บาท

ประมาณการรายจ่ายประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ = ๒๑,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

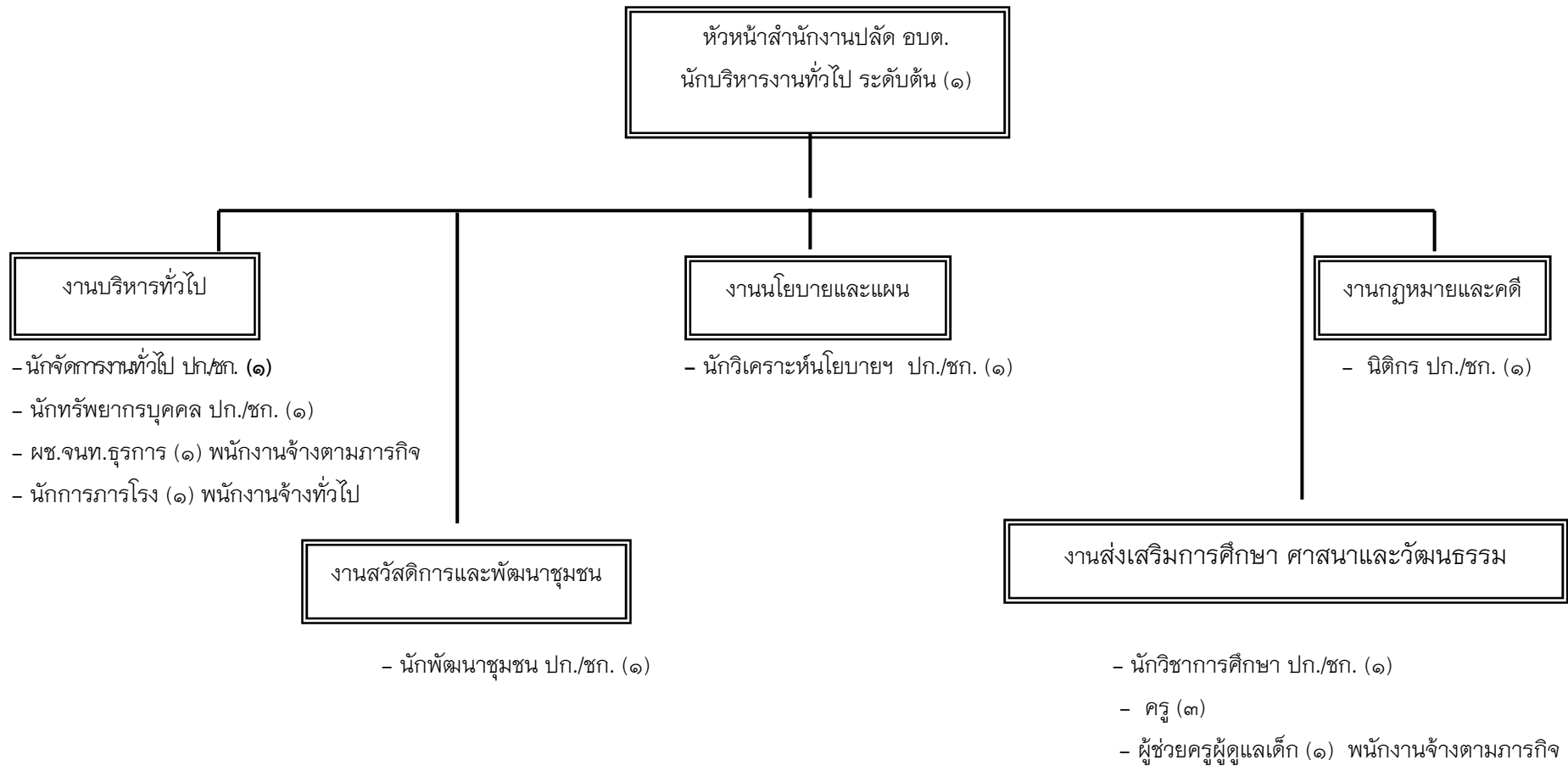
ประมาณการรายจ่ายประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ = ๒๒,๐๕๐,๐๐๐.- บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชนานานาก

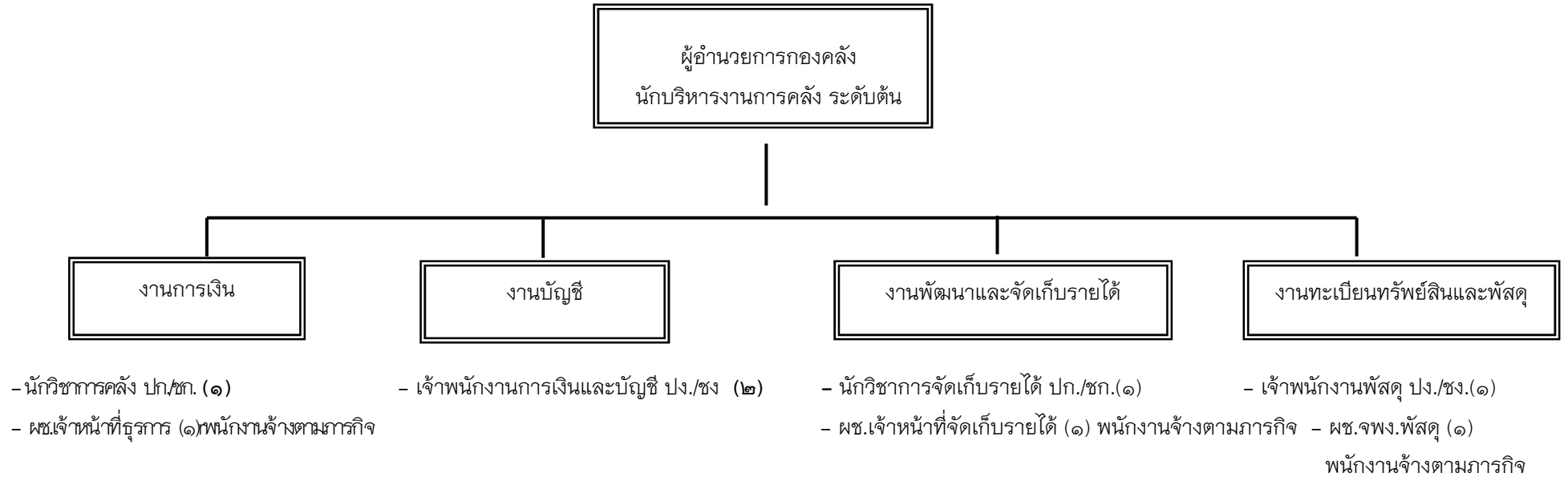


## โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



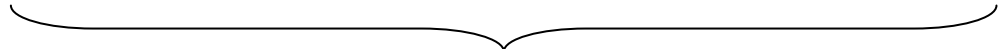
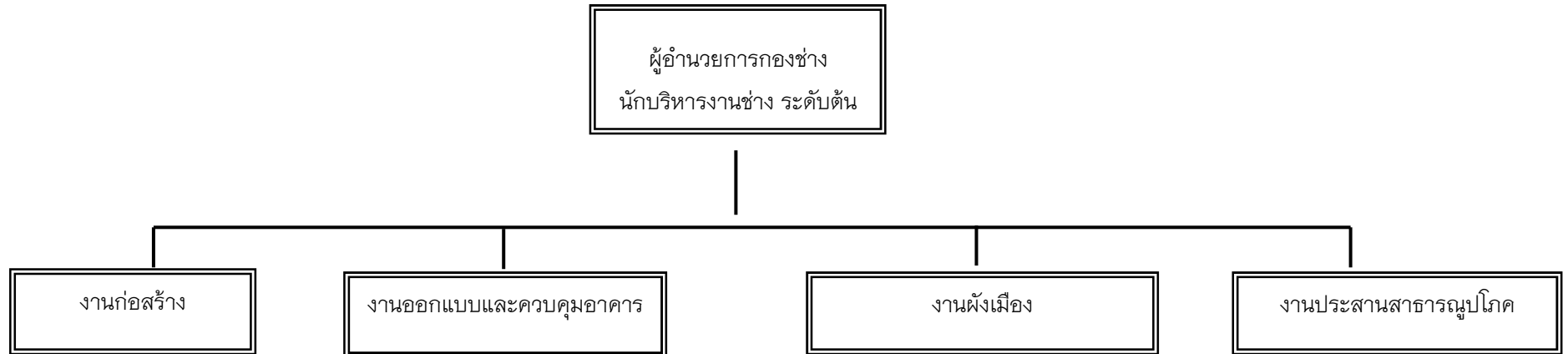
ประเภท	อำนวยการระดับต้น	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	๓	๓	-	-	-	๑	๒

## โครงสร้างของกองคลัง.



ประเภท	ผู้อำนวยการระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๑	๑	-	๑	๒	-	๓

## โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผช.ช่างโยธา (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- คนงานทั่วไป (๑) พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑) พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑) พนักงานจ้างภารกิจ

ประเภท	อำนาจการระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับอาวุโส	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๒	๒



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่(ในระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางมัลลิกา ศรีอินทร์	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. ปลัด อบต.	๘	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัด อบต.	กลาง	๓๙๐,๑๒๐	๗/๙,๕๐๐	๗/๙,๕๐๐	๕๔๙,๗๒๐
๒.	นายอนุรักษ์ สุขศรีแก้ว	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. ปลัด อบต.	๖	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัด อบต.	ต้น	๒๖๕,๒๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๗,๒๖๐

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓.	นางอุไรวรรณ จิตติศักดิ์	ปริญญาตรี	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๔๙,๔๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๙๑,๔๒๐
๔.	นายอิทธิศักดิ์ สิงห์พันธ์	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๗/ว	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๔๘,๑๒๐	-	๕,๖๔๐	๒๙๓,๗๖๐
๕.	นางสาวทิพย์สุดา นกเลี้ยง	ปริญญาตรี	๐๑-๐๕๐๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖ว	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๔๒,๖๐๐	-	-	
๖.	นางสาวอาทิตยา รอดศรี	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	๕	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๒๓/๕,๗๖๐	-	-	
๗.	นางศิริรัตน์ แรกคำนวน	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	๖ว	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๕๔,๕๘๐	-	-	
๘.	นายสมศักดิ์ ปานแย้ม	ปริญญาตรี	๐๑-๐๓/๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๔๐,๙๖๐	-	-	
๙.	นางวาทีณี รักกลม	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๔-๐๐๑	บุคลากร	๕	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๐๔๐	-	-	

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางสาวพิลินี ชุมนุ่ม	ปริญญาตรี	๘๐-๒-๐๑๕๐	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๑๕๐	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางจิรวรรณ ศรีเสน	ปริญญาตรี	๘๐-๒-๐๓๙๖	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๓๙๖	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางจันทร์เพ็ญ เกษแก้ว	ปริญญาตรี	๘๐-๒-๐๓๙๓/	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๓๙๓/	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาวประไพ ศรีโกคา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	
๑๔	นางโสรัตน์ ชูลุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๕	นายธนายุทธ รักกมล	ปวส.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
----	-------------------	------	---	--------------	---	---	--------------	---	---------	---	---	--

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๖	-	-	๐๔-๐๑๐๓-๐๑๑	นักบริหารการคลัง	๓/	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๑๗	นางสาวกรรณิการ์ ณ นคร	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๕	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๒๗๐,๖๖๐	-	-	
๑๘	นางวรรณเพ็ญ ศรีสุวรรณ	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๐๔๐	-	-	
๑๙	นางสาวไลภิตา คงทอง	ปวส.	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๒๑-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๙๒,๖๖๐	-	-	
๒๐	-	-	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑- ๓/๔	๒๑-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑	-	-	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๒๑-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาวเกษร มุสิกเกิด	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๔๔,๓๖๐	-	-	
๒๓	นางสาวปิยนุช เพชรแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๓,๓๖๐	-	-	
๒๔	นางสาวพิมพ์พิศ พิ้งมาก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	นายสยาม รัตน์น้อย	ปทส.	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๓/	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๘,๒๐๐
๒๖	นายยุทธการ นวลย่อง	ปริญญาตรี	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๓	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๘๔,๓๘๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๓/	นายคิวงพงษ์ ทองเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๒๙,๓๖๐	-	-	
๒๔	นางสาวรจนา จงไกรจักร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	
๒๙	นายสมพงศ์ สังข์ทอง	ทักษะ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	

พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นายสุพานิช บอนน้อย	มัธยมศึกษา ตอนปลา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	นายสัญญา ศศิธร	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ 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

**คุณธรรม จริยธรรมต่อตนเอง**

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตน ให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่ใช้วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## คุณธรรม จริยธรรมต่อหน่วยงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต อดทนอดกลั้น อดทนอดหยิ่ง อดทนอดขี้ขลาด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
๔. พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

## คุณธรรม จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
๒. พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๔. พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
๕. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

## คุณธรรม จริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความ เป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสื่อภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่ อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่ง ตนทราบว่ามียอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆต่อไป

๒. พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๓. พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติ วิสัยที่วิญญูชนจะให้อันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติ หน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้เกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

## จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗

(นายณัฐภัทร อ่อนศรีทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนานา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก  
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘, ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก ตามโครงสร้างส่วนราชการและการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายณัฐภัทร อ่อนศรีทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชนาบนาก