

-ฉบับ อบท.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนใน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ สามารถคาดคะเนได้ ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองไผ่ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด บุรีรัมย์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ต่อไป



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการดำเนินโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
รายงานการประชุมจัดทำแผน



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจกรรมอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ สามารถควบคุมการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลหนึ่งคน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละ องค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

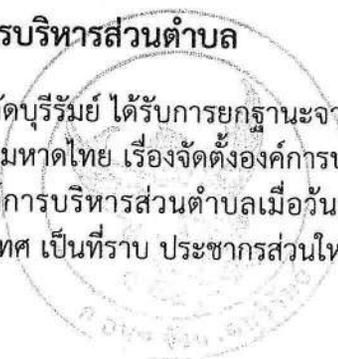
๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานหนักเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการยกฐานะจากสภา ตำบลเมืองไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ด้วยพื้นที่ ๕๒.๓๐ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบ ประชากรส่วนใหญ่มี



ภาษาพื้นบ้านเป็นภาษาส่วย หรือ กูย ประกอบอาชีพ ทำนา ทำไร่อ้อย เลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพหลัก มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๘ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลเมืองไผ่ ๙,๗๗๕ คน ๒,๒๙๐ ครัวเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก - เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ขาดทรุดโทรม ๑.๒ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค - ไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๑.๔ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - แหล่งน้ำสำหรับการเกษตรต้นเงิน	๑.๑ จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนในตำบล อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น ๑.๒ จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขต อบต. - ขยายเขตประปา/ก่อสร้างระบบประปาเพิ่มเติม ๑.๓ อบต.ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๑.๔ อบต.จัดสรรงบประมาณในการขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และประสานของงบประมาณหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขุดลอกแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพของ อบต.
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม - ดันทุนการผลิตสูงและ ขาดปัจจัยเพื่อการผลิต	- จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมาย - ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ - ฝึกอบรมให้ความรู้และวิธีการผลิตลดต้นทุนในผลิตพืชผลทางการเกษตรที่ปลอดภัยและยั่งยืน
๓. ปัญหาด้านสังคม - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมีเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย	- ให้อบต.ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง - แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมด้านการเมือง การบริหาร - บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- จัดสรรงบประมาณในการจัด ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - จัดโครงการประชุมประชาคมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

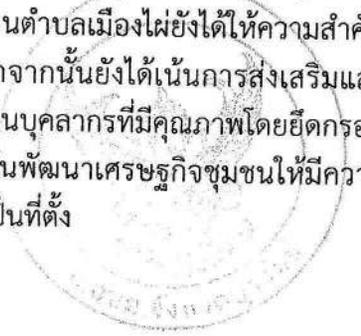


ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระแสโลกแห่งสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา มีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม - ประชาชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนขาดความสนใจการปฏิบัติ กิจกรรมทางศาสนาและมีจริยธรรมในการดำเนินชีวิตน้อยลง - เด็กเล็กถูกปล่อยให้อยู่กับผู้สูงอายุโดยขาดความเอาใจใส่เรื่อง พัฒนาการและการเรียนรู้ <p>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดแคลนสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ/ลานกีฬา - การแพร่ระบาดของสัตว์ที่เป็นพาหะ นำโรค เช่น ยุงลาย ประชาชนขาดเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่ารักษาโรคต่างๆ <p>๗.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาขยะในที่หรือทางสาธารณะ - การบุกรุกป่าและที่สาธารณะ ทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย - ล้าคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พัฒนา ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของ ท้องถิ่น - จัดโครงการฝึกอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ เด็กและเยาวชน - จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและจัดสรรงบประมาณด้าน อาหารเสริม(นม)และอาหารกลางวัน - ก่อสร้างลานกีฬาประจำหมู่บ้าน - อบต.ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกัน และระงับการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ - จัดสรรงบประมาณสมทบกองทุนหลักประกัน สุขภาพประจำตำบล - อุดหนุน อสม.เพื่อการจัดกิจกรรมด้านสาธารณสุข หมู่บ้าน จัดรถให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน - รมรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติ แทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ - อบต.จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น กระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดทำ ร่วมแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขต พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่จะให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันแก้ไขปัญหาและ สร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ยังได้ให้ความสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (คน) ในทุกเพศทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาด้านอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความ เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้ง



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคหลักการวิเคราะห์แบบ Swot ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑. ด้านการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มี โครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ใน การให้ ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการ พัฒนา แผน วัตถุประสงค์อย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยัง ได้มีการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนด และ หลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีบุคลากรที่ผ่านการรับ ราชการในส่วนท้องถิ่น มาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติ เป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดย ศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหา ในการ บังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีงบประมาณ ในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการ บริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการ ประสานความต้องการและ ปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณา อนุมัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และ เคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหายุ่งยากได้ภาวะของข้อจำกัดได้ เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความ กระตือรือร้นต่อการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและ ปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดง ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่



๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภา ท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จ ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการ มอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้าน กายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่ไม่ดีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่าง ที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการ ฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ หน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการ ดีความหรือหาวิธี ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือ มากเกินภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบครอบ

๒. ยังขาด การนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการ จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารชุมชน

๓. ตำแหน่งว่างจากการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล และการสรรหาที่ต้องใช้ระยะเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้าขาดความรอบครอบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลเมืองไผ่ ประชาชน ส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการ ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัว และประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ทุกท่าน มีความรู้ และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆด้านที่ ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่ เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะ ปังเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในโลกได้อย่างรวดเร็ว สื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐาน ของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด (Strategic Issues) จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นพื้นที่ของการ พัฒนา ๔ จังหวัด คือ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ มีการการพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมอุตสาหกรรมสิ่งทอองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึง ได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. มีการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้มีคุณภาพ
- ๒ . ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง
๓. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมี ความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่
๔. มีพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญ คือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่ เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่ง ได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) จัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองไผ่จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองช่าง กำหนด งานก่อสร้าง, งานประสานสาธารณสุขโรค และงาน ออกแบบควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))



- (๓) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การ บริหารส่วนตำบล เมืองไผ่ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองสวัสดิการสังคม มีงานงานสวัสดิการและ พัฒนา ชุมชน,งานสังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ส่วนกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และงานรักษาความสะอาด

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจดังนี้

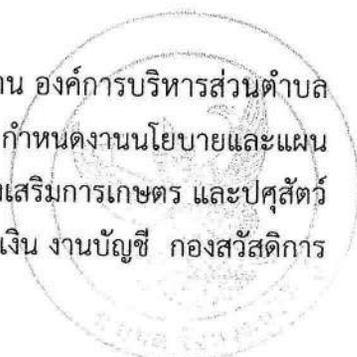
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร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

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การ บริหารส่วนตำบล เมืองไผ่ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัดกำหนดให้มี งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองช่างกำหนด งานออกแบบและควบคุมอาคาร กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม กำหนดงานรักษาความสะอาด

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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองไผ่ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด กำหนดงานนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ กองส่งเสริมการเกษตร งาน งานส่งเสริมการเกษตร และปศุสัตว์ กองคลัง กำหนดงานพัฒนาและจัดเก็บ งาน ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงิน งานบัญชี กองสวัสดิการ สังคม กำหนดงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การ บริหารส่วนตำบล เมืองไผ่ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การ บริหารส่วน ตำบลเมืองไผ่ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

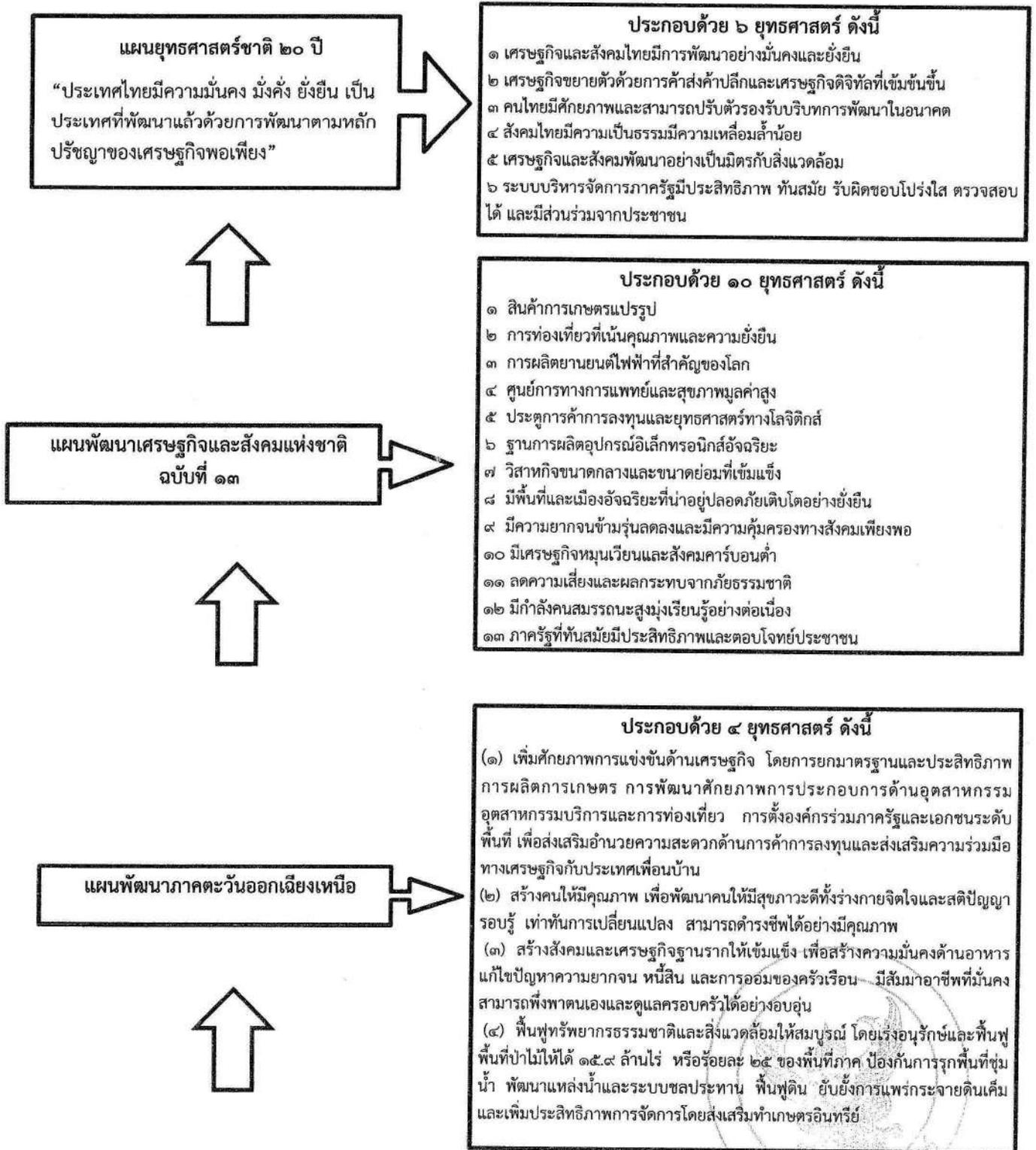
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองไผ่ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

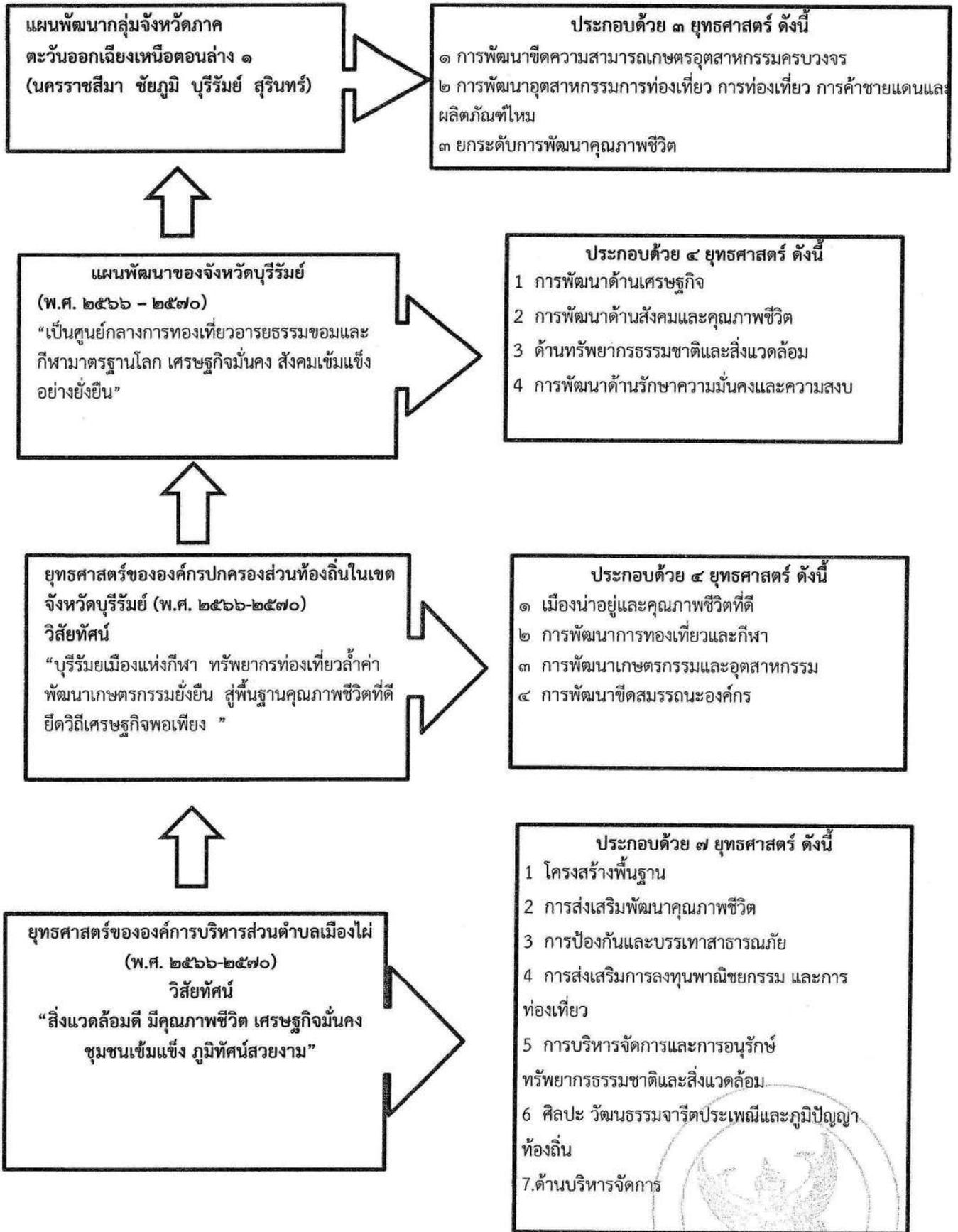
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม (ต่อ)



ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตที่ดี ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“สิ่งแวดล้อมดี มีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ภูมิทัศน์สวยงาม”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๗ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

- (๑) ขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาในสังกัด อปท.
- (๔) พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา
- (๕) สนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบ

การศึกษา

- (๖) ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- (๗) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัยใช้งานได้ดี
- (๘) ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิต
- (๙) สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก
- (๑๐) ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ
- (๑๑) ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชนสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ

ด้อยโอกาส

- (๑๒) สนับสนุนและประสานรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสพ
- (๑๓) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการ



(๑๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้าน และชุมชนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

(๑๕) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง

(๑๖) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน

(๑๗) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

(๑๘) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

(๑๙) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น

(๒๐) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน

(๒๒) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๒๓) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้ ศึกษา/อบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่าง ๆ

(๒๕) ส่งเสริมและสนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิ การกุศล และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

(๒๖) ส่งเสริมสนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

(๒๗) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ

(๒๘) ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม

ตัวชี้วัด

(๑) ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง

(๒) ประชาชนในตำบลเมืองไผ่มีรายได้เพิ่มขึ้น

(๓) โรงเรียน สพฐ. ๖ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม

(๔) ศพด. ๓ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม รวมทั้งพัฒนาอาคาร

สถานที่และ ระบบบริหารจัดการ

(๕) เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรม

(๖) ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๗) เด็กเล็กได้มีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้น

(๘) มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

(๙) อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน

(๑๐) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๕%

(๑๑) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ๑๘ หมู่บ้าน



- (๑๒) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน และสร้างความสามัคคี
- (๑๓) ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๑๘ หมู่บ้าน
- (๑๔) จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- (๑๕) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๑๘ หมู่บ้าน
- (๑๖) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ
- (๑๗) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๑๘

หมู่บ้าน

- (๑๘) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ทั้ง

๑๘ หมู่บ้าน

(๑๙) ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๑๘ หมู่บ้าน

(๒๐) การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๑๘ หมู่บ้าน

(๒๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน

(๒๒) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑๘ หมู่บ้าน

(๒๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติและภัยพิบัติต่าง ๆ ๑๘

หมู่บ้าน

(๒๔) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบลและทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล ๑๘ หมู่บ้าน

(๒๕) สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

(๒๖) เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า

(๒๗) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๑๘ หมู่บ้าน

(๒๘) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๑๘ หมู่บ้าน

คำเป้าหมาย

- (๑) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
- (๒) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- (๓) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านเกษตร
- (๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๕) ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง
- (๖) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย
- (๗) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- (๘) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรฐานสากลดีขึ้น
- (๙) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๐) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์



กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้มีถนนสัญจรที่สะดวก ปลอดภัย

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการด้านการผลิตน้ำอุปโภค บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนแผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานอื่นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการบริการชุมชนด้านพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการด้านต่างๆ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

(๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

(๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

(๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แผนงาน

(๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

(๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

(๓) แผนงานการศึกษา

(๔) แผนงานสาธารณสุข

(๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์



- (๖) แผนงานเคหะและชุมชน
- (๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- (๙) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
- (๑๐) แผนงานการเกษตร
- (๑๑) แผนงานงบกลาง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และTrend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- เมือง้องการบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่าง ๆ
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน

จุดอ่อน (W : Weakness)

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้
- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครราชสีมา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น



- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน

- การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

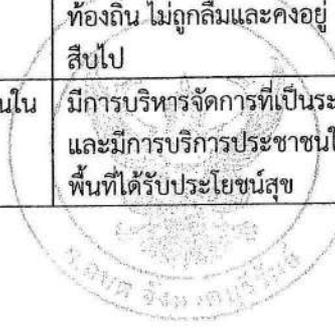
การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ข้อบช่ยและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๑. โครงการสร้างพื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภค-บริโภค	- ในเขต อบต.	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะในเขต อบต.	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้
	๓) หมู่บ้ช่ยขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ใน อบต.	- มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ
	๔) ถนนในตำบล ยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ	- ถนน	- ทางและที่สาธารณะในเขต อบต.	- มีถนนให้ประชาชนได้สัญจรไปมาสะดวก
	๕) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและอบต.ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและ ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ ๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขต อบต. - ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ ตรีระบาดของโรคติดต่อ

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
	๓) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น		- ในเขต อบต.	- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
	๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย		- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๕) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
	๖) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด	- ประชากร	- พื้นที่ในเขต อบต.	- ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
	ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
	๑) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน	- สิ่งคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขต อบต.	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน
	๒) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัวผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก		- ผู้สูงอายุและเด็กในเขต อบต.	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
	๓) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต	การวางแผน-การดำเนินการ	- ผู้พิการในเขต อบต.	พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง
	๔) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สารเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร		เยาวชนและวัยรุ่นในเขต อบต.	เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี
	๕) ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน ๒๙๑ คน		ประชาชนในเขต อบต. ที่อายุ ๓๕ ขึ้นไป	ประชาชนที่อายุ ๓๕ ขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน
	๖) ประชากรที่สูบบุหรี่ จำนวน ๓๐๐ คน ดื่มสุรา จำนวน ๑๗๑ คน		ประชาชนที่สูบบุหรี่และดื่มสุรา	- ประชาชนเลิกสูบบุหรี่และเลิกดื่มสุรา

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ข้อบ่งชี้และ ปริมาณของ ปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้ม อนาคต
๓. ด้านป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑) ประชาชนไม่มีการวางแผน ในการป้องกันภัยต่างๆ	การวางแผน	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนสามารถวางแผนการ ป้องกันภัยต่างๆได้
	๒) ขาดวัสดุและอุปกรณ์ในการ ป้องกันภัย		- ประชาชนในเขต อบต.	- มีวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกัน ภัย
๔. ด้านการส่งเสริม พาณิชย์กรรมและ การลงทุน	๑) ประชาชนไม่มีที่จำหน่าย สินค้าทางการเกษตร	- ตลาดขายสินค้า	ประชาชนในตำบล	มีการจัดการ หรือพื้นที่สำหรับ จำหน่ายสินค้าทางการเกษตร
	๒) ขาดเงินทุนในการลงทุนด้าน พาณิชย์กรรม	- การลงทุน	- ประชาชน	มีแหล่งเงินทุนในการกู้ยืม มาทำ การลงทุนด้านพาณิชย์กรรม
๕. ด้านการบริหาร จัดการและการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑) เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็มและน้ำ ใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและ อุปโภค-บริโภคได้	- ดินและน้ำใต้ดิน	- พื้นที่ในเขต อบต.	- ปัญหาเรื่องดินเค็มลดลง จัดหา แหล่งน้ำจากแหล่งอื่นเพิ่มมาก ขึ้น
	๒) มีปัญหาเรื่องขยะและสัตว์ เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็น ราคาสูง	- สิ่งแวดล้อม	- ผู้ประกอบการ และชุมชนในเขต พื้นที่ อบต.	- ปัญหาขยะและสัตว์เลี้ยงลดลง ประชาชนสามารถกำจัดขยะ และมูลสัตว์ได้โดยไม่ส่งผล กระทบต่อชุมชน
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก	- ประชาชนในเขต อบต.	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็น ตัวอย่างแก่เยาวชนและ ประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่ สืบไป
๗. ด้านการบริหาร จัดการ	๑) ด้านการบริหารจัดการ เกี่ยวกับองค์กรในการให้บริการ ประชาชน	-การดำเนินงาน	บริการประชาชนใน พื้นที่	มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และมีการบริการประชาชนใน พื้นที่ได้รับประโยชน์สุข



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๗ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. โครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. สนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

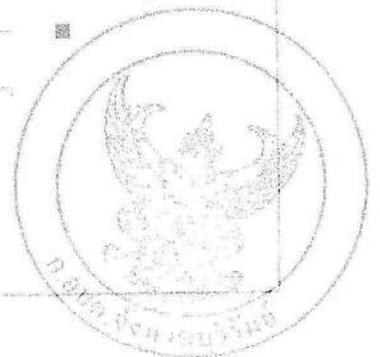
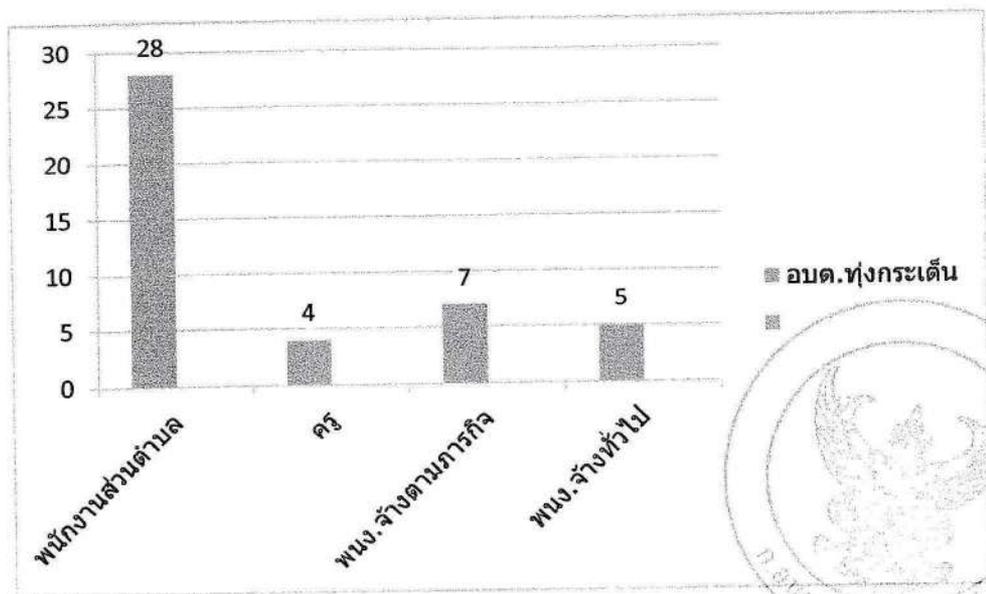
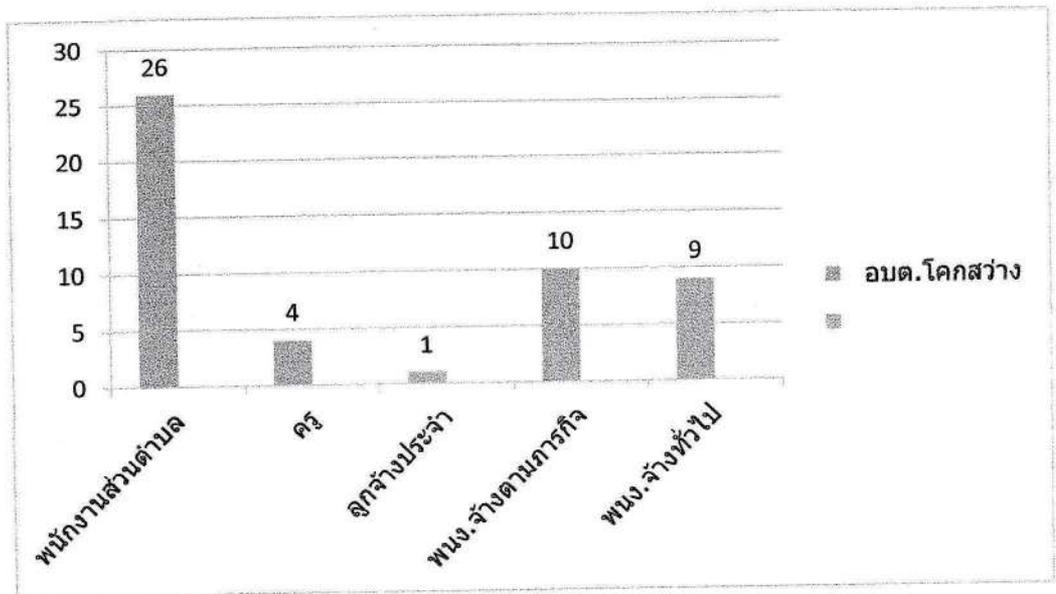
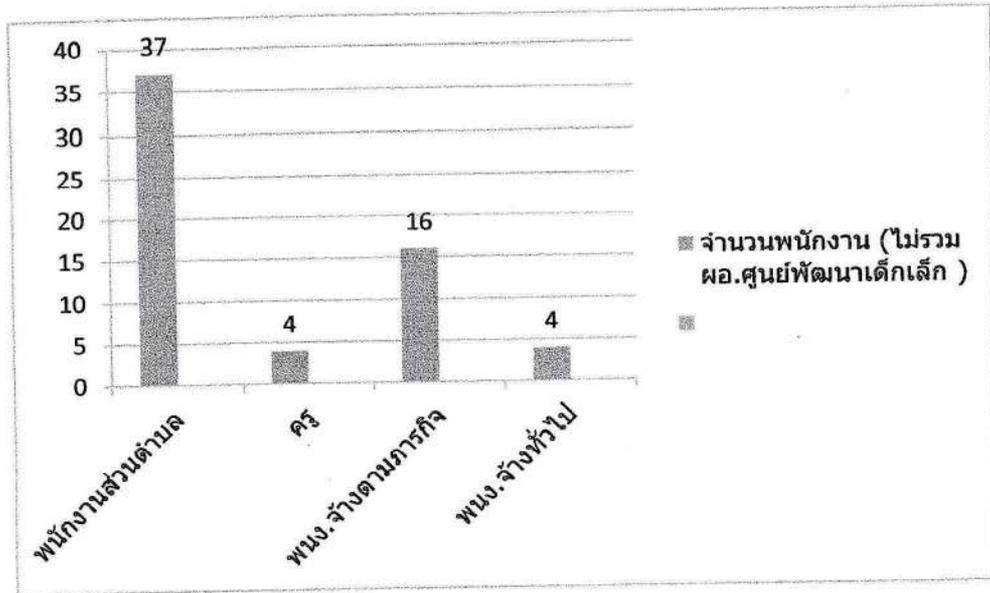
จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา ครู จำนวน ๔ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๔ อัตรา และเป็นไปตามมาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแสดงในรูปแบบกราฟดังนี้



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการ ตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ จึงกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานธุรการ และงานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริการข้อมูล สถิติ และให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา <p><u>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง <p><u>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค - งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ <p><u>๑.๕ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานนิติกรรมสัญญา 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานธุรการ และงานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานบริการข้อมูล สถิติ และให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา <p><u>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง <p><u>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค - งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ <p><u>๑.๕ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานนิติกรรมสัญญา 	

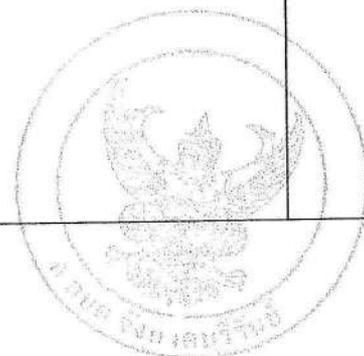


โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๑. กลุ่มงานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒. กลุ่มงานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้า ประปา ในเขตพื้นที่ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสุขศึกษา - งานอนามัยโรงเรียน, แม่และเด็ก - งานด้านสาธารณสุขมูลฐาน - งานโภชนาการ <p>๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคพื้นฐาน - งานควบคุมกำจัดแมลง และพาหะนำโรค - งานเฝ้าระวัง ควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ - งานสอบสวนโรคติดต่อต่าง ๆ - งานป้องกันการติดยา และสารเสพติด <p>๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานป้องกัน ควบคุม เฝ้าระวัง แก๊ส มลภาวะ ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานการเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย สารอันตราย และรายงานผล การตรวจสอบ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๑. กลุ่มงานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒. กลุ่มงานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้า ประปา ในเขตพื้นที่ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสุขศึกษา - งานอนามัยโรงเรียน, แม่และเด็ก - งานด้านสาธารณสุขมูลฐาน - งานโภชนาการ <p>๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคพื้นฐาน - งานควบคุมกำจัดแมลง และพาหะนำโรค - งานเฝ้าระวัง ควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ - งานสอบสวนโรคติดต่อต่าง ๆ - งานป้องกันการติดยา และสารเสพติด <p>๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานป้องกัน ควบคุม เฝ้าระวัง แก๊ส มลภาวะ ด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานการเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย สารอันตราย และรายงานผล การตรวจสอบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๔ งานการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย <p>๔.๕ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการผู้ป่วยฉุกเฉินในพื้นที่ - งานบริการรับส่งผู้ป่วยยากไร้ และติดเตียง - งานพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๕.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตาม และประเมินผล <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิต <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ - งานสงเคราะห์ผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ - งานสงเคราะห์ทุนช่วยเหลือเด็กยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ <p>๖.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแก้ไขปัญหาความยากจน - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน - งานพัฒนาเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาชุมชน 	<p>๔.๔ งานการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย <p>๔.๕ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการผู้ป่วยฉุกเฉินในพื้นที่ - งานบริการรับส่งผู้ป่วยยากไร้ และติดเตียง - งานพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๕.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตาม และประเมินผล <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิต <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ - งานสงเคราะห์ผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ - งานสงเคราะห์ทุนช่วยเหลือเด็กยากจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ <p>๖.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแก้ไขปัญหาความยากจน - งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน - งานพัฒนาเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาชุมชน 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๖.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานส่งเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานส่งเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p><u>๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสตรี - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p><u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน <p><u>๘. กองส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p><u>๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p><u>๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ 	<p><u>๖.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานส่งเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานส่งเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p><u>๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสตรี - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p><u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน <p><u>๘. กองส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p><u>๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p><u>๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ 	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม, กองส่งเสริมการเกษตร โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง/ต้น	จำนวน ๑	อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น	จำนวน ๑	อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับ ต้น	จำนวน ๑	อัตรา	
- นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
- นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๒	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน	จำนวน ๑	อัตรา
---------	---------	-------

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ กลาง	จำนวน ๑	อัตรา	
- นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
- นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน	จำนวน ๑	อัตรา
---------	---------	-------



๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
---------	---------------

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
---------	---------------

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๓ อัตรา
-----------------------	---------------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ช่วย	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๓ อัตรา
-----------------------	---------------



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระขาม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๗ หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๘. กองส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

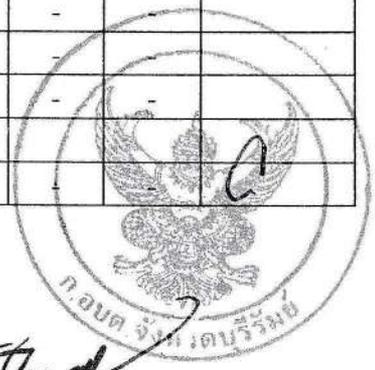
เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๒๐๓พัน



๕๓๐.๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรร จาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร+งบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรร จาก สก.
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร+งบ อปท.



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระขาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการจัดสรร จาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อปท.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร+งบ อปท.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔				

Longpin



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๒๘,๒๕๐	๓๓๙,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก)	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๙,๓๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๒๓,๙๐๐	๒๘๖,๘๐๐	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๑,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๒	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ กลาง)	๑	๔๑,๙๓๐	๕๐๓,๑๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑๖,๒๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐
๓	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑๕,๔๓๐	๑๘๕,๑๖๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๘๓๐	๑๖๕,๙๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	นายช่างไฟฟ้า (ขง.)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๕	เจ้าพนักงานประปา(ปง./ขง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๓๗๐	๑๖๐,๔๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

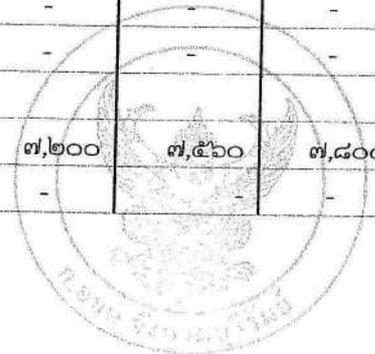
๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ๗ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา

ร	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑๙,๒๒๐	๒๓๐,๖๔๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองไผ่	๑	-	-	-	-	-
๖	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	-	-	-	-
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๔๐๐	-	-	-	-
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๐,๖๙๐	๑๒๘,๒๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๔๐๐	๑,๒๓๐	๑๔,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน						
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน	๑	-	-	-	-	-
๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	-	-	-	-
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๔๐๐	-	-	-	-
			๒,๙๑๐	๓๔,๙๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๔๐๐	-	-	-	-
			๒,๔๕๐	๒๙,๔๐๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระขาม						
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระขาม	๑	-	-	-	-	-
๑๖	ครู	๑	-	-	-	-	-
๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	-	-	-	-
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-



๖) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๑,๒๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐

๘) กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลัง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

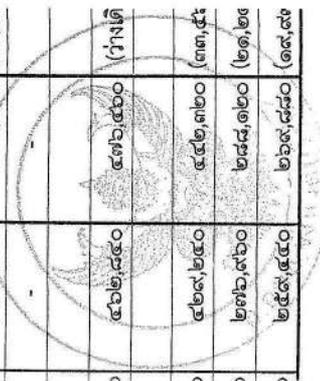
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับ ต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเกษตร ปก.	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๖๐,๑๖๙,๑๒๔	๖๓,๑๗๗,๕๘๐	๖๖,๓๓๖,๔๕๙

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

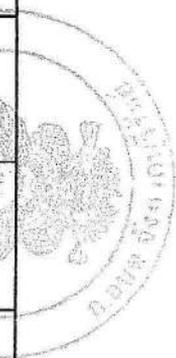
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑						๑	๑											๒๕๖๙		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๑๒๘,๒๘๐				๑	๑												๑๓๘,๘๘๐	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑						๑	๑													๑๔๔,๘๘๐ (๑๑,๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางาม																						
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑						๑	๑													
๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑						๑	๑													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑						๑	๑													
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๓๔,๙๒๐				๑	๑													
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑						๑	๑													
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระขาม																						
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑						๑	๑													
๕๓	ครู		๑						๑	๑													
๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑						๑	๑													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๕๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑		๑๘๐,๐๐๐				๑	๑													
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑						๑	๑													
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																						
๕๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ค.น.	๑		๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐			๑	๑													
๕๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑		๑๐๒,๗๒๐				๑	๑													
๕๙	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑		๒๕๔,๘๘๐				๑	๑													
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.จ.	๑		๒๓๙,๖๔๐				๑	๑													



ที่	ชื่อรายงาน	ตำแหน่ง ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๖๑	หน่วยตรวจรถโดยสารใน (๑๒)	ปก.	๑	๑๘๕,๐๔๐			๑	๑				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๖๒	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๘,๕๕)	
๖๓	ผู้ช่วยยกเครื่องเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ปก.	๑	๒๒๒,๒๔๐			๑	๑				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๘,๕๕)	
๖๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๒๕๙,๔๔๐			๑	๑				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๘,๕๕)	
	รวมทั้งสิ้น		๒๔	๑๓,๖๔๐,๘๒๐	๕๙๖,๔๐๐		๒๔	๒๔				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๘,๕๕)	
	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๆ ๑๕%																					
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี																					

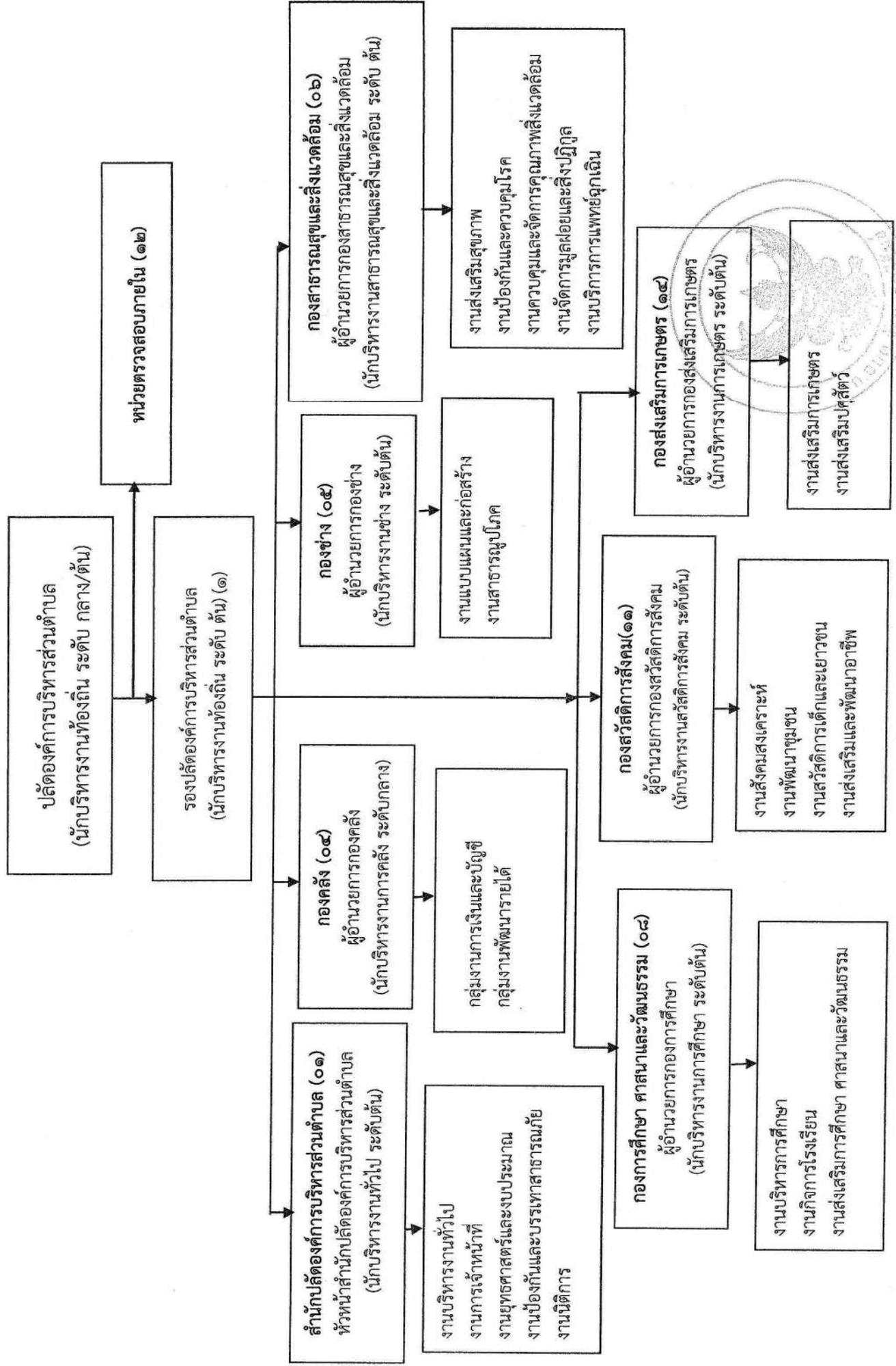
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = บาท

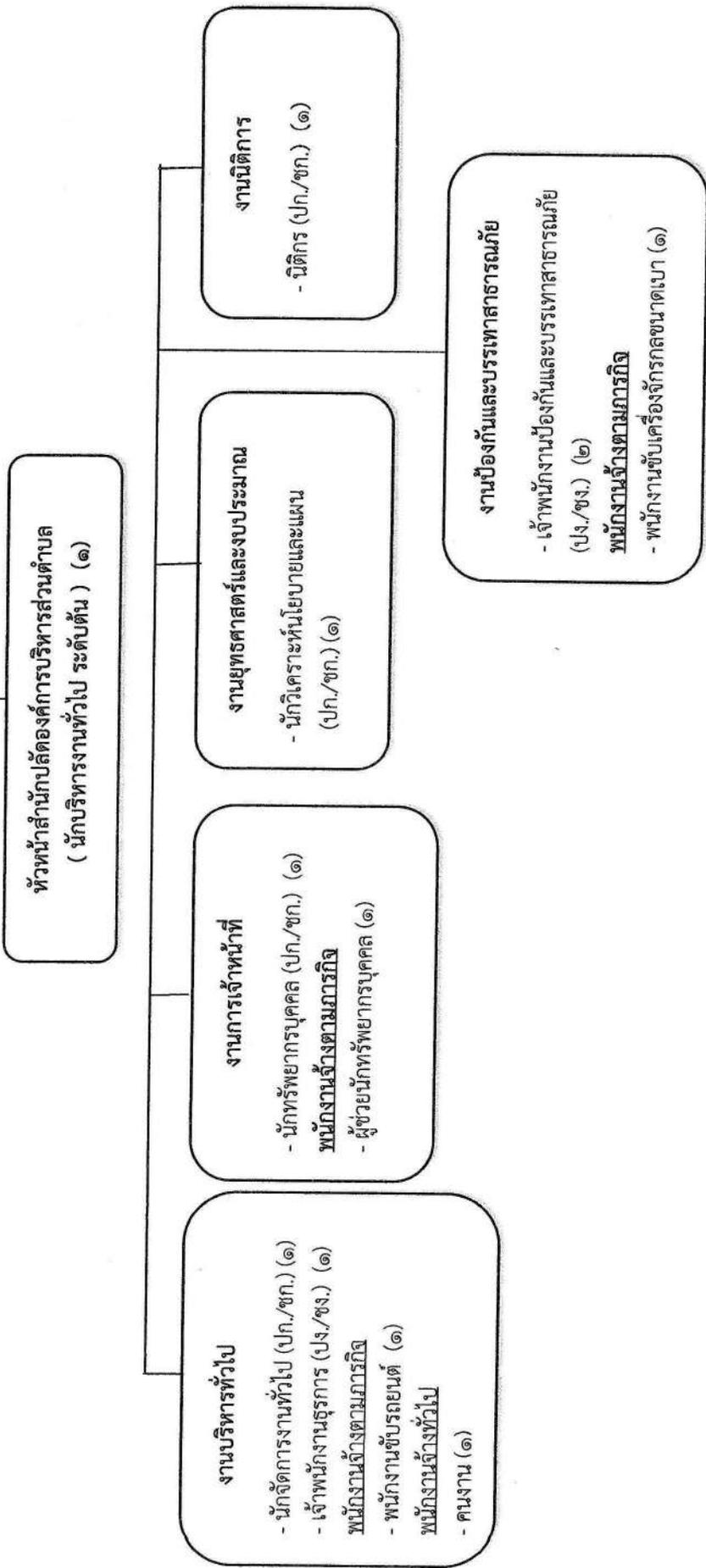


๑๐.แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

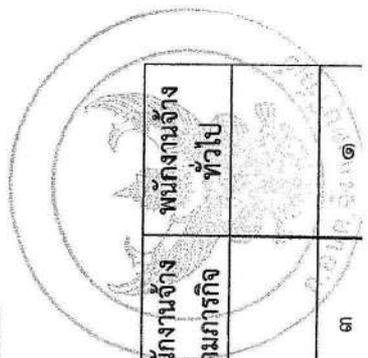
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไม่



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ
ระดับ														
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	-	๒	๑	-	๓



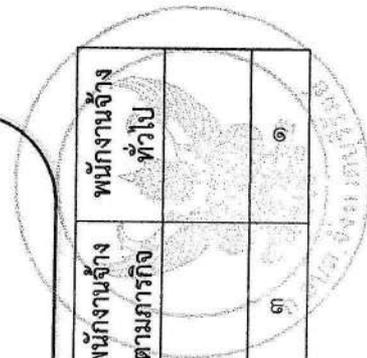
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานกลาง ระดับกลาง) (๑)

กลุ่มงานการเงินและบัญชี
งานการเงินและบัญชี
งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

กลุ่มงานพัฒนารายได้
งานบริหารงานทั่วไป
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป	ตุลาการ ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ การ	ชำนาญ งาน				
ระดับ							เชี่ยวชาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ การ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน		-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	๓	๑

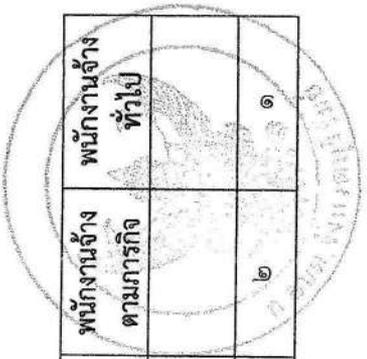


โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานออกแบบและก่อสร้าง**
- งานประสานงานสถาปนิก**
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) (๑)
 - นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) (๑)
 - นายช่างไฟฟ้า (ปจ./ชง.) (๑)
 - เจ้าพนักงานประปา (ปจ./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (๑)
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - คนงาน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ			
ระดับ													
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๑



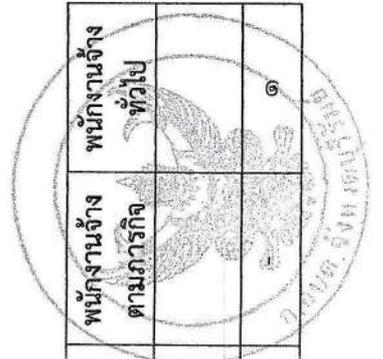
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

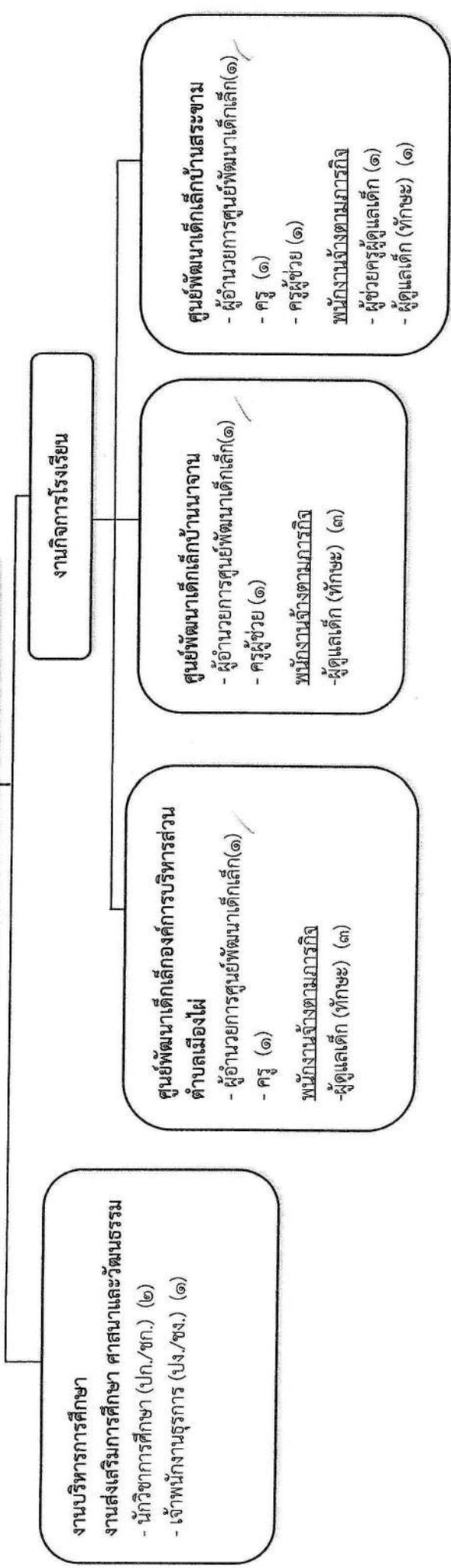
งานส่งเสริมสุขภาพ
งานป้องกันและควบคุมโรค
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
 - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ การ				อำนวยการ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย
จำนวน	๓	๒	๒

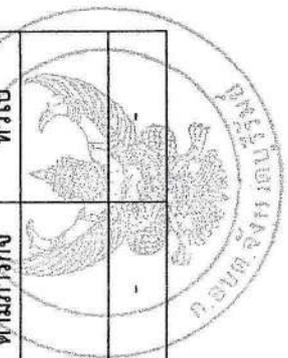


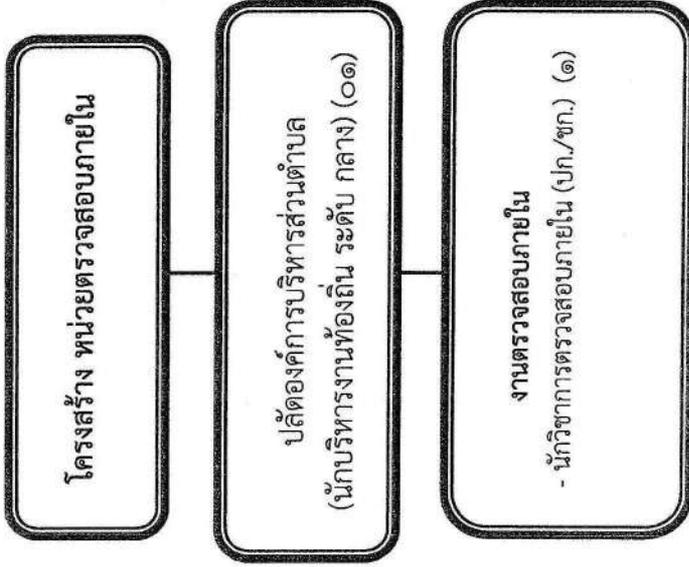
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

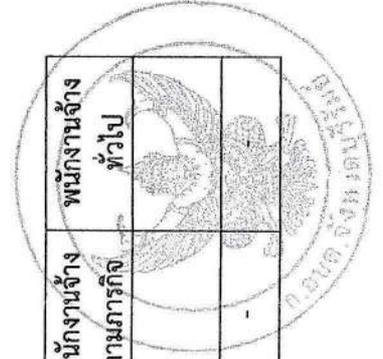
งานสังคมสงเคราะห์
งานพัฒนาชุมชน
งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๒)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

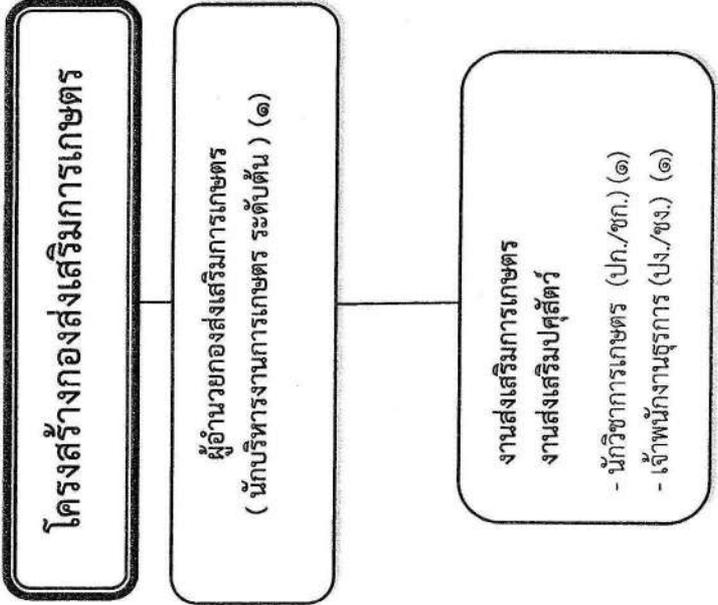
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติ
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-



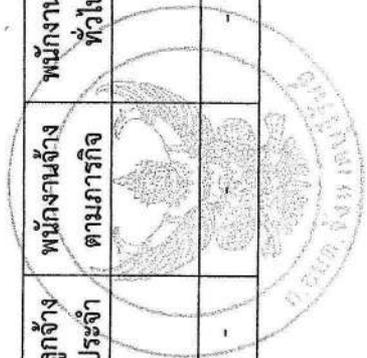


ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติ
ระดับ																
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-



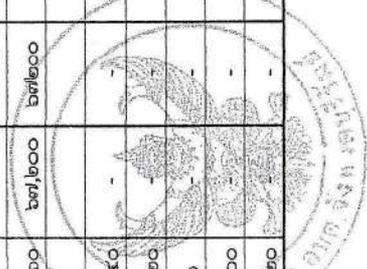


ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ผู้บังคับจ้างประจำ	ผู้บังคับจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส				ชำนาญงาน
ระดับ							เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-

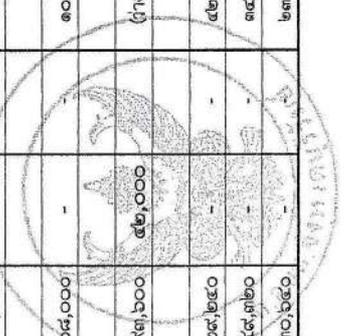


๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราคลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราคลังเดิม			กรอบอัตราคลังใหม่			ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๕๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๒	นายมานพ ประชิตวิไล	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๗,๓๒๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๓	สำนึกปลัด อบต.										
๔	นางสาววัคน บรมรัมย์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๗,๓๒๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๕	นายเกียรติ บุตรทอง	ปริญญาตรี (การพัฒนาชุมชน)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔,๒๗๒	-	๓๔,๒๗๒
๖	นางอารีภา คงระจันทร์	ปริญญาตรี (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๒๒๐	-	๔๐๒,๒๒๐
๗	นายชัยภัทร โนนกรโกล	ปริญญาตรี(วิทยาการจัดการ)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๕๑,๔๕๐	-	๒๕๑,๔๕๐
๘	ลิ้นเอกสุพัต สุขของกลาง	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเต็ม)
๙	นายชัยวิชัย บุญมั่น	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	๓๕๒,๐๘๐
๑๐	จ.ส.อ.กฤษณะ สุขของกลาง	ปริญญาตรี (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารณีย์	ชง.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารณีย์	ชง.	๒๒๕,๔๕๐	-	๒๒๕,๔๕๐
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๒	เจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารณีย์	ป.ง.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๒	เจ้าพนักงานช่างและบรรณารักษารณีย์	ป.ง.	๒๕๒,๕๐๐	-	๒๕๒,๕๐๐
๑๒	นางสาวนารี ศรีผดุง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๖,๐๐๐	-	๑๘๖,๐๐๐
๑๓	นายสุมิตร บุญล้อม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นายเอกวิทย์ จันทรีไทย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นางสาวกัญญา หมายชื่นกลาง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวบุญลักษณ์ จินตสถิตย์	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐
๑๗	นางสาวจิวา ออไพ์ทอง	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๑๘๕,๖๕๐	-	๑๘๕,๖๕๐
๑๘	นางสาวบุญภัทร จนเทพศิริกุล	ปริญญาตรี (ครุศึกษา)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๖๕๐	-	(ว่างเต็ม)
๑๙	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	นางสาวกัญญากร แฉ้วพลสง	ปวศ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๗-๓๐-๑๑-๑๑๑-๑๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑๖,๗๒๐	-	๒๑๖,๗๒๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	ของเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๑	นางสาวกานต์ณิณี ฝ่ายชื่นย์	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวแวตวรา คำแก้ว	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			-	๑๖๕,๙๖๐	-	๑๖๕,๙๖๐
๒๓	นางสาวประภัสสร ดวงตรา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๔	ว.พี รต.หญิง ฐิติภรณ์ แปดทาม	วท.บ.(อุตสาหกรรม)		คนงาน			-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง									
๒๕	นายอนกร อึ้งยงพุทธ	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	๒๗-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๒๗-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๗,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๗๙,๙๖๐
๒๖	นางพรทิวา จันทร์ไทย	ปริญญาตรี (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓๐-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗-๓๐-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๘,๘๕๐	-	๑๙๘,๘๕๐
๒๗	นางงามนระ นวลนิธย์	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๒๗-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๗-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๒๗,๙๐๐	-	๒๒๗,๙๐๐
๒๘	นางงามนระ นวลนิธย์	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๒๗-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๒๗-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๒๕,๓๒๐	-	๒๒๕,๓๒๐
๒๙	นางงามนระ นวลนิธย์	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๒๗-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๒๗-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ชง.	๒๒๗,๙๐๐	-	๒๒๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๐	นายวรวิทย์ วัฒนคง	ปวช.(ช่างก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๐,๕๕๐	-	๑๖๐,๕๕๐
๓๑	นางงามนระ นวลนิธย์	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๒	นายวิทยา ไชยพิมพา	ปริญญาตรี(การปกครองท้องถิ่น)		คนงาน		คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๓๓	นางสาวสุวิภา ว่าง		๒๗-๓๐-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒๗-๓๐-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๔๔๕,๖๐๐
	กองช่าง									
๓๔	นางสาวสุวิภา ว่าง	ปริญญาตรี(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๒๗-๓๐-๐๖-๓๐๖๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๗-๓๐-๐๖-๓๐๖๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐	-	๒๕๓,๖๘๐
๓๕	นายอัมรินทร์ วัฒนคง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	๒๗-๓๐-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗-๓๐-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๕๐	-	๒๗๕,๐๕๐
๓๖	นางสาวศิริรัตน์ คำแก้ว	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต)	๒๗-๓๐-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๗-๓๐-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐	-	๑๓๘,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๗	นางสาวสุวิภา ว่าง	ปริญญาตรี (ศิลปศึกษา)		คนงาน		คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๓๘	นางงามนระ นวลนิธย์		๒๗-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๒๗-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๓๘๕,๖๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๓๙	นางอัญชลี สีหามาน	ปริญญาโท (การศึกษามหาบัณฑิต)	๒๗-๓๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๗-๓๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๕๒๗,๒๕๐	-	๕๒๗,๒๕๐
๔๐	นางสาวอภิชาติ บุญล้อม	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๗-๓๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	๒๗-๓๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๕๙,๓๒๐	-	๓๕๙,๓๒๐
๔๑	นางสาวจิราพร สันกลาง	ปริญญาตรี (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓๐-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗-๓๐-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๖๕๐	-	๒๓๐,๖๕๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัว		ครอบครัวเดิม		ครอบครัวใหม่		ข้อมูลเงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ระดับ	ค่าตอบแทน	
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่										
๔๓	นางสมบุรณ์ สีสันทา	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๕	ครูผู้ช่วย	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๕	ครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๕	ครูผู้ช่วย	-	(ว่างเต็ม) งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๔	นางธัญฉิภา หมายชื่นกลาง	อนุปริญญาศึกษาศาสตร	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	งบบุคลากร
๔๕	นางศุภิตา ไกรสุข	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๒๘,๒๘๐	-	ง.บ.ปท.
๔๖	นางสาวอมรรัตน์ อิมจารย์	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๘๐๐	-	งบบุคลากร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจวน										
๔๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๘	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๖	ครูผู้ช่วย	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๙	นางเพียงเพ็ญ ดวงศรี	ปวช.(เลขานุการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๘๐๐	-	งบบุคลากร
๕๐	นางสาววิภาดา ตาเป็นงาม	ค.บ. (แนะแนว)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๔,๙๒๐	-	งบบุคลากร
๕๑	นางศุภิตา สุธาทวี	ปริญญาตรี(การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๘๐๐	-	งบบุคลากร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระขาม										
๕๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๓	นางศิริวรรณ อุดมเจริญดี	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๕	ครูผู้ช่วย	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๔	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๗	ครูผู้ช่วย	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๒๗	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๕๕	นางสาวณิพนธ์ กลมล้อม	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	ง.บ.ปท.
๕๖	นางสาวกนกนิภา สายกระสุน	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม										
๕๗	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ผู้ช่วยราชการกองสวัสดิการสังคม	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองสวัสดิการสังคม	๓๓๓,๖๐๐	(ว่างเต็ม)
๕๘	นางสาวอรอนงค์ รักสนาม	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔๐๒,๗๒๐	๔๐๒,๗๒๐
๕๙	นางสาวคนิพนธ์ ปุสันรัมย์	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	๒๕๕,๘๘๐	๒๕๕,๘๘๐
๖๐	จำไท มหทัย ปัดทอง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๓๙,๖๔๐	๒๓๙,๖๔๐
	หน่วยตรวจลงถนนภายใน										
๖๑	นางสาวยุพิน เมื่อนสูงเนิน	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๘๘,๐๔๐	๑๘๘,๐๔๐
	กองส่งเสริมการเกษตร										
๖๒	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ผู้ช่วยราชการกองส่งเสริมการเกษตร	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองส่งเสริมการเกษตร	๓๓๓,๖๐๐	(ว่างเต็ม)
๖๓	นางสาวกัญชวรัตน์ ศรีทานนท์	วทบ.(เกษตรศาสตร์)	๒๗-๓-๑๔-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๒๗-๓-๑๔-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	๒๗-๓-๑๔-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐
๖๔	นายดิวันนท์ ศรีคราม	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓-๑๔-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗-๓-๑๔-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗-๓-๑๔-๕๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๙,๔๔๐	๒๕๙,๔๔๐

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดตามระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคง เชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะ มาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลก แห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงาน สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skil Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทย เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำทางวินัย