



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานกาารเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๔๒๐๖-๑๒๒๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม นั้น

อาศัยความมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๓) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุพจน์ ทารงไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้

คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคน ในหน่วยงาน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ คาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือใน การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกทางหนึ่งด้วย

และที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลคำพื้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลคำพื้ ทั้งด้านทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนั้น การปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคำพื้ ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน อัตรากำลังคนในรอบระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไว้ ณ ที่นี้

คณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๖
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๐
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๓๑
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๗
ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๙
ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดทำ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จึงจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่ต้อง ปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กันทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้เอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างนโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

- ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม
- ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต
- ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม
- ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘
- ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๓. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

วิสัยทัศน์

“ฐานการผลิตสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าสูง เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว น่าลงทุน ประตูก้าวสู่อนุภาคกลุ่มน้ำโขง”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของกลุ่มจังหวัดฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๒) พื้นที่การเกษตรที่ผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากปีที่ผ่านมา
- ๓) พื้นที่การเกษตรที่ได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการน้ำเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ปีละ ๕,๐๐๐ ไร่
- ๔) มูลค่าการจำหน่ายสินค้าของกลุ่มจังหวัดฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนาสินค้าเกษตรมูลค่าสูงอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

- ๑) ผลผลิตทั้งหมดรวมภาคการเกษตรของกลุ่มจังหวัดเพิ่มขึ้น
- ๒) เกษตรกร/กลุ่มเกษตรกรทำการเกษตรมูลค่าสูงเพิ่มขึ้น
- ๓) ผลผลิตทางการเกษตรแปรรูปด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพิ่มขึ้น
- ๔) มีการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มเกษตรกรเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มเกษตรกรและผู้ประกอบการ
- ๓) พัฒนาเครือข่ายการตลาดสมัยใหม่ของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนาการท่องเที่ยว ๓ ธรรม (ธรรมะ ธรรมชาติ วัฒนธรรม)

เชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน

วัตถุประสงค์

- ๑) การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดเป็นที่ยอมรับมากขึ้น
- ๒) การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดเติบโตขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เส้นทางคมนาคม และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวให้ได้

มาตรฐาน

- ๒) พัฒนาเรื่องราวและเส้นทางท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๓) พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวและบริการแก่ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
- ๔) พัฒนาสินค้าที่ระลึก และ OTOP ที่มีคุณภาพเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว
- ๕) ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ๓ ธรรม ของกลุ่มจังหวัดฯ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนาขีดความสามารถด้านการค้า การลงทุนและโลจิสติกส์ ให้กับภาค

ธุรกิจในพื้นที่

วัตถุประสงค์

- ๑) ภาคการค้าและการลงทุนมีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น
- ๒) ผู้ประกอบการ และแรงงานได้รับการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการผลิต การค้า การลงทุน
- ๓) สิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้าการลงทุนได้รับการปรับปรุง/พัฒนา
- ๔) สินค้าและบริการได้รับการเพิ่มมูลค่าโดยใช้นวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิต การค้า การลงทุน แก่ผู้ประกอบการ และแรงงานในพื้นที่
- ๒) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการค้า การลงทุน
- ๓) ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ ในการค้าการลงทุน
- ๔) จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การจัดกิจกรรมแบบ New-Normal

เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาสังคม ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ :

- ๑) ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมของกลุ่มจังหวัด
- ๒) ประชาชนมีการเข้าถึง และมีการศึกษาที่ดีขึ้น
- ๓) ประชาชนในกลุ่มจังหวัดมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) ประชาชนมีการดูแลเรื่องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านคุณธรรมจริยธรรม และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้กับประชาชนในพื้นที่
- ๒) ส่งเสริมเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มั่นคง
- ๓) ส่งเสริมเครือข่ายด้านสังคมในการดูแลกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

๒) แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๒) ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๓) ส่งเสริมการจัดการศึกษาในทุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๑.๔) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๕) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
- ๑.๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๑.๗) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดให้โทษ
- ๑.๘) เพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพให้กับประชาชน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑) ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวต่าง ๆ เช่น เชิงวัฒนธรรม เชิงเกษตร ประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิตชุมชน ประเพณีท้องถิ่น และการท่องเที่ยวเชิงกีฬา

๒.๒) ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานการบริการและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เพื่อสร้างความประทับใจให้กับผู้ใช้บริการ

๒.๓) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๒.๔) ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๒.๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยวทุกรูปแบบและเชื่อมโยงจากท้องถิ่น/ชุมชนสู่จังหวัด และประเทศเพื่อนบ้าน

๒.๖) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสู่แหล่งท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑) ส่งเสริมการพัฒนาและการดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติอย่างบูรณาการและขยายพื้นที่ชลประทาน เพื่อให้มีน้ำเพื่อการเกษตรและเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

๓.๒) พัฒนาเทคโนโลยีการผลิต การตลาด การค้าการลงทุน และการส่งออก

๓.๓) พัฒนาสินค้าเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพสามารถยกระดับเข้าสู่อุตสาหกรรมเกษตรอย่างมี

คุณภาพ

๓.๔) ส่งเสริมการจัดให้มีตลาดกลาง

๓.๕) ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อกำหนดราคาและต่อรองราคา

๓.๖) ส่งเสริมเกษตรกรทฤษฎีใหม่ เกษตรอัจฉริยะ (Smart Farmer)

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้าผ่านแดน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยว การตลาด การค้าและการลงทุนในภูมิภาค

๔.๒) พัฒนาจุดผ่อนปรนเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการค้าผ่านแดนผ่านจุดผ่อนปรน

๔.๓) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนขยายการลงทุนไปประเทศเพื่อนบ้าน

๔.๔) ส่งเสริมการขยายความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนภายใต้ประโยชน์ร่วมกันของ

กรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

๔.๕) ส่งเสริมความเข้มแข็งของ SME ไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

๔.๖) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ และผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ให้มีคุณภาพ

๔.๗) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจฐานราก

๕) ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑) มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเสริมสร้างธรรมาภิบาลใน

การปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชน

๕.๒) พัฒนาระบบรับเรื่องและแก้ไขปัญหาร้องทุกข์ของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมี

ส่วนร่วมภาคประชาชน สนับสนุนการบริการประชาชนเคลื่อนที่แบบบูรณาการ

๕.๓) บริหารงานโดยการบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๔) สนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในจังหวัด เพื่อจัดทำแผนพัฒนากับภาคส่วนต่าง ๆ สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนา

๕.๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๖) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่ภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งเพื่อสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนา การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๖.๑) สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนนทาง รางระบายน้ำ สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๖.๒) พัฒนาระบบการขนส่ง (Logistics)

๖.๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบผังเมือง

๖.๔) ส่งเสริมการติดตั้งสัญญาณไฟจราจร ป้ายบอกทาง ไฟส่องทางจราจร ขยายเขตฟ้าประปาให้ทั่วถึง

๖.๕) ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๖) ส่งเสริมการสาธารณสุข การป้องกันและการรักษาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อแก่ประชาชน

รวมทั้งพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

๖.๗) พัฒนาและส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสีย และมลพิษในชุมชน

๖.๘) ส่งเสริม ฟันฟู และบำบัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๙) ส่งเสริมการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๖.๑๐) การจัดระเบียบสังคมและเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

๔. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ)

๑) วิสัยทัศน์

“ตำบลคำพิการศึกษาก้าวไกล ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ใส่ใจวัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อม”

๒) ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๙ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) เป้าประสงค์

๑) ตำบลแห่งการศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

๒) ตำบลแห่งการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน

๓) ตำบลที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๔) ตำบลที่มีความปลอดภัยในชีวิตและประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๕) ประชาชนมีความเป็นพลเมืองอาเซียน

๖) บุคลากรท้องถิ่นมีความเป็นมืออาชีพทางการบริหารงาน

๗) ตำบลต้นแบบด้านการอนุรักษ์และบริหารทรัพยากรน้ำ

๔) ตัวชี้วัด

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสถานศึกษาในตำบลได้รับรางวัลต่าง ๆ ในการแข่งขันทางวิชาการ

๒) ประชาชนและเยาวชนในตำบลมีความภาคภูมิใจในชนเผ่าของชุมชน และดำเนินวิถีชีวิตตาม

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓) มีการค้าขาย และร้านค้าหรือภาคธุรกิจ เพิ่มขึ้นรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๔) ไม่มีการก่ออาชญากรรม ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และมีสุขภาพที่ดี

๕) ประชาชนสามารถเข้าใจและใช้ประโยชน์จากการเป็นพลเมืองอาเซียน

๖) ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ ได้รับคะแนนประเมินความพึงพอใจร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป

๗) มีการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบ และเป็นแหล่งเรียนรู้ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้

๕) ค่าเป้าหมาย

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาในตำบลได้รับรางวัลต่าง ๆ ในการแข่งขันทางวิชาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ในระยะเวลา ๕ ปี

๒) ประชาชนและเยาวชนในตำบลมีความภาคภูมิใจในชนเผ่าของชุมชน และดำเนินวิถีชีวิตตามภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งสามารถสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในระยะเวลา ๕ ปี

๓) มีการค้าขายและร้านค้าหรือภาคธุรกิจ มีนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ในระยะเวลา ๕ ปี

๔) คดีอาชญากรรมไม่เกิดขึ้นหรือลดลงในตำบล ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และมีสุขภาพที่ดี ร้อยละ ๘๐

๕) บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ ผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะ ตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ้ได้รับรางวัลด้านการบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในระยะเวลา ๕ ปี

๖) กลยุทธ์

๖.๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคม

กลยุทธ์

๑) ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง ถนนแอสฟัลต์ติกคอนกรีต

๒) ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนภายในตำบล

๓) ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

๔) ขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน ตำบล

➢ เพื่อรองรับการคมนาคม โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว รองรับประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน และการเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๖.๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

กลยุทธ์

๑) ขุดลอกลำห้วย หนองน้ำสาธารณะต่าง ๆ

๒) ขุดเจาะบ่อบาดาล

๓) ขุดบ่อสาธารณะแบบธนาคารน้ำใต้ดิน

๔) ก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ฝายน้ำล้น

๕) ก่อสร้างระบบท่อส่งน้ำเข้าพื้นที่การเกษตร

๖) ก่อสร้างสถานีสูบน้ำ

๗) ก่อสร้าง ขยายระบบประปาหมู่บ้านเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค

➢ เพื่อรองรับประชาชนในตำบลซึ่งมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จำเป็นต้องใช้น้ำเพื่อ

การเกษตรในการปลูกพืชผลและทำไร่ทำนา

๖.๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กลยุทธ์

๑) จัดการเรียน การสอนในระดับปฐมวัย

๒) เตรียมจัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาล

๓) ส่งเสริมการศึกษาระดับประถม มัธยม

๔) ส่งเสริมงานศาสนา

๕) ส่งเสริมงานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ส่งเสริมให้ความรู้เด็กและเยาวชน

➢ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับก่อนอนุบาล อนุบาล และระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ส่งเสริมอนุรักษ์งานประเพณีและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

๖.๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. การอนุรักษ์ บำรุง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การปลูกต้นไม้

๓. การกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย

๔. การรักษาความสะอาดภายในตำบล

๕. การตรวจสอบและดูแลพื้นที่สาธารณะประโยชน์
 ➤ เพื่อดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบล

๖.๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

กลยุทธ์

- ๑) การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ
- ๒) ก่อสร้าง/ปรับปรุง/พัฒนา สถานที่พักผ่อนหรือใช้ประโยชน์ร่วมกันในตำบล
- ๓) จัดกิจกรรม ส่งเสริมอาชีพประชาชน
- ๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและสร้างความเข้มแข็งในตำบล

➤ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็ง

๖.๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมการสร้างอาชีพในตำบล
- ๒) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในตำบล
- ๓) ก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ
- ๔) ก่อสร้างสถานที่จำหน่ายสินค้า

➤ เพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและการค้าขายในตำบล ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การรับคณะศึกษาดูงานเพื่อดูวิถีชีวิต การก่อสร้างถนนเพื่อรองรับการเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ รองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๖.๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์

- ๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - ๒) ส่งเสริม สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน
- เพื่อส่งเสริมและดูแลในเรื่องของสุขภาพ และสุขภาวะของคนในตำบลให้มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

๖.๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ภายในตำบล
- ๒) มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

๖.๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) ส่งเสริม อบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุนระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารงานภายในองค์กรมีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย แต่ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดคือการกำหนดจุดยืนทางด้านยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategic Position) คือการหาจุดแข็งขององค์กรที่จะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการ โดยใช้จุดแข็งนั้นเป็นตัวนำสู่ความสำเร็จ ซึ่งยิ่งองค์กรมีจุดยืนที่ชัดเจนมากเท่าไร จะส่งผลให้บุคลากรขององค์กรสามารถเข้าใจตรงกันไม่มีความสับสน กลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร ก็จะต้องสอดคล้องกับจุดยืนทางยุทธศาสตร์(Strategic Position) องค์กรบริหารส่วนตำบลคำพ้อมมีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ตำบลแห่งการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๒) ตำบลแห่งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
- ๓) ตำบลแห่งภาคการเกษตร
- ๔) ตำบลแห่งการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕) ตำบลแห่งความเป็นมืออาชีพทางการบริหารงานท้องถิ่น

๕. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ้ววิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของพื้นที่ รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S), จุดอ่อน (Weakness = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O), อุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ ซึ่งการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ้ว ดังต่อไปนี้

๑. จุดแข็ง (Strength) มีดังนี้

- ๑.๑ เป็นตำบลที่มีพื้นที่ทำการเกษตรมากสามารถผลิตพืชผลทางการเกษตรได้หลากหลาย
- ๑.๒ มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในตำบลหลายแห่งสำหรับการกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
- ๑.๓ มีพื้นที่ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบลได้
- ๑.๔ มีผลิตภัณฑ์จากกลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพที่มีคุณภาพหลายอย่าง เช่น กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง กลุ่มจักสานไม้ไผ่
- ๑.๕ มีพื้นที่ติดถนนเส้นทางหลักเพื่อคมนาคมขนส่งผ่านไปมายังหลายอำเภอและหลายจังหวัด เช่น จังหวัดสกลนคร จังหวัดมุกดาหาร

๑.๖ มีกลุ่มแกนนำชุมชนที่เข้มแข็ง

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ๒.๑. เกษตรกรไม่มีความรู้ทางวิชาการ และขาดนักวิชาการมาส่งเสริมในเรื่องการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรให้เกิดมูลค่า
- ๒.๒ แหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในตำบลยังไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ปริมาณมากตลอดทั้งปีทำให้ช่วงหน้าแล้งขาดน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๓ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ภายในตำบลมีการรวมกลุ่มกันน้อย จึงทำให้อำนาจในการต่อรองตลาดน้อยลง
- ๒.๔ ประชาชนในตำบลยังไม่สนใจและไม่ค่อยให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ซึ่งแผนถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมของตำบล
- ๒.๕ ขาดงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมและการดำเนินการต่าง ๆ
- ๒.๖ ประชาชนยังไม่สามารถรู้รับปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และโรคระบาดที่อุบัติใหม่

๓. โอกาส (Opportunity) มีดังนี้

- ๓.๑ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
- ๓.๒ นโยบายรัฐบาลในการประกาศกำหนดเขตพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ ๒
- ๓.๓ นโยบายจังหวัดนครพนมส่งเสริมการท่องเที่ยวทำให้มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
- ๓.๔ มีหน่วยงานราชการเข้ามาให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการรวมกลุ่มอาชีพ

๔. อุปสรรค (Threat) มีดังนี้

- ๔.๑ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ทำให้แรงงานเสรีต่าง ๆ เข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้น ทำให้ยากต่อการดูแลในเรื่องบริการสาธารณะต่าง ๆ
- ๔.๒ เมื่อมีหน่วยงานราชการเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงในการส่งเสริมด้านอาชีพต่าง ๆ แต่ยังไม่ีตลาดรองรับสินค้า

๔.๓ จังหวัดนครพนมเป็นเส้นทางผ่านของยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย และอาจเป็นทางผ่านของเครือข่ายอาชญากรรมระหว่างประเทศ

๔.๔ การแข่งขันในเรื่องการท่องเที่ยวเชิงวิถีและเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดมีจำนวนมากเนื่องจากจังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดแห่งวัฒนธรรมและชนเผ่า

๔.๕ เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคที่อุบัติใหม่

๕.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

บริบทภายใน

ภาพเศรษฐกิจไทยในกรณีฐานภายใต้สมมติฐาน (๑) แนวโน้มการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกเฉลี่ยร้อยละ ๓.๘ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และร้อยละ ๔.๒ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (๒) การลงทุนภาครัฐขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๔ (๓) ราคาน้ำมันเฉลี่ย ๗๐-๘๐ ดอลลาร์ สรอ. ต่อบาร์เรลในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และเฉลี่ย ๘๐-๑๐๐ ดอลลาร์ สรอ. ต่อบาร์เรลในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (๔) ผลผลิตภาพการผลิตรวมขยายตัวร้อยละ ๒.๑ โดยผลผลิตภาพการผลิตภาคเกษตรหดตัวต่อเนื่องเฉลี่ยร้อยละ ๐.๘ ภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๐ และภาคบริการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๓.๐ (๕) การลงทุนภาคเอกชนขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ และ (๖) กำลังแรงงานลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๒ และร้อยละ ๐.๗ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และ ๑๓ ตามลำดับภายใต้สมมติฐานเหล่านี้ เศรษฐกิจไทยในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้ามีแนวโน้มที่จะขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๓.๓-๔.๓ โดยมีค่ากลางของการประมาณการร้อยละ ๓.๘ ซึ่งทำให้เศรษฐกิจไทยจะสามารถขยับฐานะขึ้นเป็นประเทศ รายได้สูงในช่วงปี ๒๕๗๑ (ในกรณีเศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๔.๓ - ๒๕๗๔) (ในกรณีเศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๓.๓) การขยายตัวในกรณีฐานดังกล่าวทำให้เศรษฐกิจไทยมีความเสี่ยงที่จะตกอยู่ภายใต้กับดักประเทศรายได้ปานกลางอย่างถาวรมากขึ้น เมื่อคำนึงถึงเงื่อนไขในระยะยาว โดยเฉพาะ (๑) การลดลงของกำลังแรงงานที่จะหดตัวเร่งขึ้นเป็นเฉลี่ยร้อยละ ๑.๐ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๔ ซึ่งจะเป็ปัจจัยถ่วงต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากขึ้น (๒) ชัดความสามารถด้านการคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการยกระดับฐานะประเทศเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูงจะลดลงตามการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุ (๓) จำนวนประชากรรวมจะเริ่มลดลงในปี ๒๕๗๐ ซึ่งส่งผลให้อุปสงค์และการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการในประเทศขยายตัวช้าลง (๔) การเพิ่มขึ้นของขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ที่การปรับตัวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุช้ากว่าไทย (๕) ภาระการใช้จ่ายเพื่อดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาประเทศเพื่อยกระดับฐานะการพัฒนาประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น (๖) เกณฑ์รายได้ขั้นต่ำสำหรับการเป็นประเทศรายได้ขั้นสูงปรับตัวเพิ่มขึ้นเฉลี่ยประมาณ ๑๐๐-๒๐๐ ดอลลาร์ สรอ. ต่อคนต่อปีตามการเพิ่มขึ้นของรายได้และมาตรฐานการครองชีพของ

ประเทศสำคัญๆ เจื่อนโขดั่งกล่าวทำให้ประเทศไทยมีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถหารายได้ที่เพียงพอในการที่จะทำให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในประชาคมภูมิภาค และในเวทีโลก

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยส่งผลให้อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี ๒๕๕๓ มีประชากรวัยแรงงาน ๕ คนที่มีศักยภาพแบกรับผู้สูงอายุ ๑ คน และคาดการณ์ว่าในปี ๒๕๘๓ จะเหลือประชากรวัยแรงงานเพียง ๑.๗ คนแบกรับผู้สูงอายุ ๑ คน การขาดแคลนกำลังแรงงานทำให้ต้องนำเข้าแรงงานไร้ทักษะจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยในด้านการยกระดับรายได้และทักษะฝีมือแรงงานจะซาลง ผลผลิตภาพแรงงานไทยอาจเพิ่มขึ้นช้า ปัญหาการค้ำมนุษย์ และการขาดการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็น ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเนื่องที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย อาทิ อาชญากรรม โรคระบาด และภาวะทางการแพทย์ของระบบบริการทางสังคม อย่างไรก็ตาม นับเป็นโอกาสในการพัฒนาสินค้าและบริการ ธุรกิจบริการที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเป็นตัวเลขเบื้องต้น สศช. จะคำนวณใหม่อีกครั้งเมื่อการปรับปรุงฐานข้อมูลในแบบจำลองเสร็จสมบูรณ์เกณฑ์ขั้นต่ำในปี ๒๕๔๖ ซึ่งอยู่ที่ ๑๒,๗๔๕ ดอลลาร์ สรอ. ต่อคนต่อปี

ความเหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทยทั้งความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ โอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐและการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่ลดทอนความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคม จากการกระจายรายได้และผลประโยชน์ของการพัฒนาไปยังกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม บางพื้นที่และบางสาขาการผลิตไม่ทั่วถึงเป็นธรรมผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่ในกลุ่มที่มีโอกาสและรายได้สูง ทำให้สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มคนรวยร้อยละ ๑๐ ของประชากรกับกลุ่มคนจนร้อยละ ๑๐ ของประชากร มีความแตกต่างกันถึง ๓๔.๙ เท่า ในปี ๒๕๕๖ นอกจากนี้ความเหลื่อมล้ำยังส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อาทิ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน คนยากจนขาดโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม การแย่งชิงทรัพยากร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

ความเป็นเมือง

การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ชนบทไปสู่ความเป็นเมืองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเพื่อลดความแออัดของเมืองหลวงและเมืองหลัก อันเป็นการกระจายความเจริญสู่พื้นที่นั้น ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การจัดบริการสาธารณะเพื่อรองรับการเติบโตของเมือง การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรท้องถิ่นทั้งปัจจัยการผลิตและแรงงานไปสู่ภาคการค้า บริการ และอุตสาหกรรม ตลอดจนการแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการลดลงและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรท้องถิ่น การลดลงของแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งปัญหาการบริหารจัดการขยะทั้งขยะชุมชนและอุตสาหกรรม ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของการผลิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการคนในเมืองที่มากขึ้นจะส่งผลให้เกิดการประหยัดจากขนาด การขนส่งมีต้นทุนลดลง และการลงทุนในระบบสาธารณสุขโรคจะมีความคุ้มค่ามากขึ้น นอกจากนี้ ความต้องการแรงงานที่มากขึ้นจะมีส่วนเอื้อหรือทำให้จำเป็นต้องมีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาในพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการที่มีจำนวนมาก

การบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ วางกรอบด้านการบริหารจัดการภาครัฐ เอื้อต่อการพัฒนาธรรมาภิบาลภาครัฐ ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ มีมาตราสำคัญๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา อาทิ มาตรา ๖๙ หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือองค์กรใดที่ดำเนินกิจกรรมโดยใช้เงินแผ่นดิน มีหน้าที่ต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวต่อสาธารณะ เพื่อให้พลเมืองได้ติดตามและตรวจสอบมาตรา ๘๒ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และต้องจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาและสร้างโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมอย่างยั่งยืน กระจายอำนาจและจัดการกิจ อำนาจหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจนระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีกลไกป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ฯลฯ มาตรา ๘๙ รัฐต้องดำเนินนโยบายการเงิน การคลัง และงบประมาณภาครัฐ โดยยึดหลักการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง และการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน อย่างคุ้มค่า จัดให้มีระบบการเงินการคลังเพื่อสังคม มีระบบภาษีอากรที่มีความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) ภาคประชาสังคมให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการของภาครัฐสถาบันทางสังคม อาทิ มูลนิธิ สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิจัยต่าง ๆ นำเสนอผลการติดตาม วิเคราะห์ สังเคราะห์ เรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการประเทศและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนาทั้งประเด็นธรรมาภิบาล การทุจริตคอร์รัปชั่นทั้งการคอร์รัปชั่นขนาดใหญ่และคอร์รัปชั่นภาคครัวเรือน การบริหารจัดการภาครัฐและการกระจายอำนาจ เพื่อรายงานข้อค้นพบและข้อเสนอแนะสู่สาธารณะ เป็นแรงกดดันให้ผู้มีอำนาจภาครัฐหันมาพิจารณา ทบทวนแนวนโยบาย มาตรการ และกลไกการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมมากขึ้น

บริบทภายนอก

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลก

องค์การสหประชาชาติประเมินสถานการณ์ว่าในช่วงปี ๒๕๔๔-๒๖๔๓ (ค.ศ. ๒๐๐๑-๒๑๐๐) จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ หมายถึงการมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ ๑๐ ของประชากรรวมทั่วโลก โดยประเทศที่พัฒนาแล้วจะใช้ระยะเวลาที่ค่อนข้างยาวนานในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่น ญี่ปุ่น อเมริกา ยุโรป ขณะที่กลุ่มประเทศกำลังพัฒนาจะมีระยะเวลาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวค่อนข้างสั้นกว่า สะท้อนถึงระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุที่สั้นกว่าประเทศพัฒนาแล้วค่อนข้างมาก โดยการเป็นสังคมผู้สูงอายุจะส่งผลให้มีการขาดแคลนแรงงานในประเทศ และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวมากขึ้น นอกจากนี้ มีความต้องการสินค้าและบริการที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากขึ้น นับเป็นโอกาสอย่างมากสำหรับประเทศไทยที่จะพัฒนาด้านธุรกิจและลงทุนด้านการค้าและบริการ ด้านการท่องเที่ยว ที่พักอาศัย การให้บริการสุขภาพในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งเป็นโอกาสของแรงงานไทยในการไปทำงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว

การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว

การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการผลิต และการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กลายมาเป็นรูปแบบการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสานระหว่าง Information Technology กับ Operational Technology หรือที่เรียกว่า Internet of

Things (เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมอุปกรณ์และ เครื่องมือต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือรถยนต์ ตู้เย็น โทรทัศน์ และอื่น ๆ เข้าไว้ด้วยกัน) เพื่อผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้บริโภคมากมายยิ่งขึ้น โดยหากภาคการผลิตที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน ขาดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง

ความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับโลกที่สูงขึ้น

(๑) แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านมีการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและเขตเศรษฐกิจพิเศษภายในประเทศ ซึ่งจะมีผลต่อทิศทางการวางแผนพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศไทย ตลอดจนการปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ กติกา ด้านการค้าการลงทุนที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับเรื่องความโปร่งใสและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

(๒) การเปิดเสรีภายใต้ข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จะนำมาซึ่งโอกาสที่สำคัญๆ หลายประการต่อการยกระดับศักยภาพการขยายตัวของเศรษฐกิจไทย ได้แก่ ๑) การลดข้อจำกัดในด้านอุปสงค์ในประเทศ ๒) โอกาสในการใช้ปัจจัยการผลิตและแรงงานสำหรับการพัฒนาภาคเกษตรและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานและวัตถุดิบเข้มข้นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาตนเองไปสู่ระดับการผลิตที่สูงขึ้นทั้งการผลิตในประเทศและการใช้ฐานการผลิตในประเทศเพื่อนบ้านและ ๓) โอกาสในการใช้ความได้เปรียบด้านสถานที่ตั้งและด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เป็นศูนย์กลางทางด้านการบริการและการผลิตภาคอุตสาหกรรมอนาคตในอนุภูมิภาคและในภูมิภาคในระยะต่อไป

(๓) การเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศที่พัฒนาแล้ว จะมีการนำประเด็นด้านมาตรฐานของการค้าและบริการมาเป็นข้อกีดกันทางการค้าซึ่งผู้ประกอบการภายในประเทศโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผลิตภาพการผลิตและรูปแบบธุรกิจ พัฒนามาตรฐานของอุตสาหกรรม ตลอดจนพัฒนาสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม/ชุมชนมากขึ้นโดยแรงเหวี่ยงจากกระแสการเปิดเสรีทางการค้าจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุน แนวโน้มราคาสินค้าเกษตรและสินค้าขั้นปฐม แรงกดดันจากการเพิ่มขึ้นของขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ในอนุภูมิภาคโดยเฉพาะในการผลิตสินค้าเกษตร สินค้ากึ่งทุนและเทคโนโลยีเข้มข้น รวมทั้งแนวโน้มและมาตรการการพัฒนาของภาครัฐที่ยังไม่ทั่วถึง ยังมีแนวโน้มที่จะตอกย้ำปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ให้มีความรุนแรงมากขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างการเติบโตของเศรษฐกิจแบบทั่วถึง (Inclusive Growth) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

(๔) ตลาดเงิน ตลาดทุน และเศรษฐกิจโลกยังมีความเสี่ยงที่จะผันผวนตลอดช่วงแผนฯ ๑๒ เนื่องจาก ๑) ผลกระทบจากการปรับทิศทางนโยบายการเงินในสหรัฐอเมริกาในช่วงต้นแผนพัฒนาฯ และแนวโน้มการปรับทิศทางนโยบายการเงินในยุโรปในช่วงกลางถึงปลายแผนพัฒนาฯ และ ๒) ปัญหาการส่งสมหนี้สาธารณะในประเทศสำคัญๆ ในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจโลกที่มีความเสี่ยงจะพัฒนาไปสู่วิกฤติและสร้างผลกระทบต่อเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจและการเงินโลกหากมาตรการปฏิรูปในประเทศสำคัญๆ ของโลกไม่ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

(๕) ความเคลื่อนไหวของกระแสวัฒนธรรมโลก ความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสาร การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ ส่งผลให้มีทั้งโอกาสและความเสี่ยง ต่อวิถีชีวิตทัศนคติ และความเชื่อในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้ และพฤติกรรมกรบริโภคของคนในประเทศ

วาระการพัฒนาของโลกภายหลัง ค.ศ. ๒๐๑๕ (Post ๒๐๑๕ Agenda)

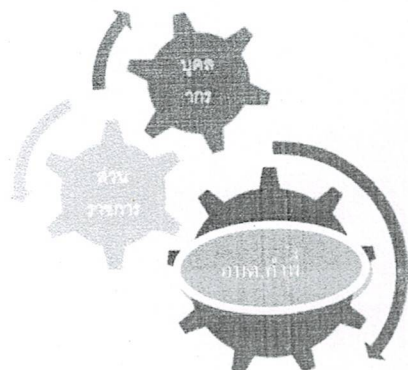
ประเด็นสำคัญของวาระพัฒนาโลกภายหลัง ค.ศ. ๒๐๑๕ คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals-SDGs) ในช่วงเวลา ๑๕ ปี โดยสหประชาชาติให้การรับรองแล้วเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗ ประกอบด้วยเป้าประสงค์ (Goal) จำนวน ๑๗ ข้อ และเป้าหมาย (Target) จำนวน ๑๖๙ ข้อ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาประเทศในอนาคต ที่ต้องเน้นจัดความยากจนให้หมดไป ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีระบบการศึกษา มีความเท่าเทียมกันทางเพศ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน ลดความไม่เท่าเทียมกันทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคแบบยั่งยืน เตรียมความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความยั่งยืนในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความยั่งยืนในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความยั่งยืนในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

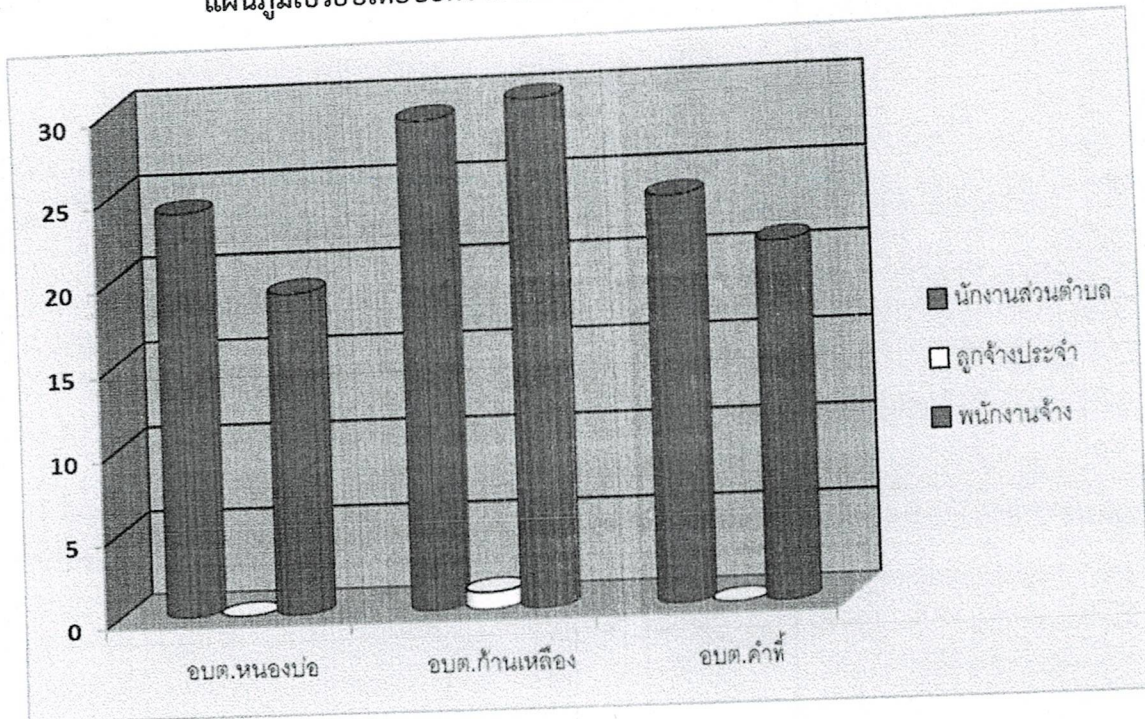
การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ้ว ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำที องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ และ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคำที ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

- หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้ากลุ่มงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักวิชาการศึกษานักวิชาการพิเศษ) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษานักวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๐ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๗ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพืด้านต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพืด้านต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร

๓. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพืด้านต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

๓. การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กรตั้งนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

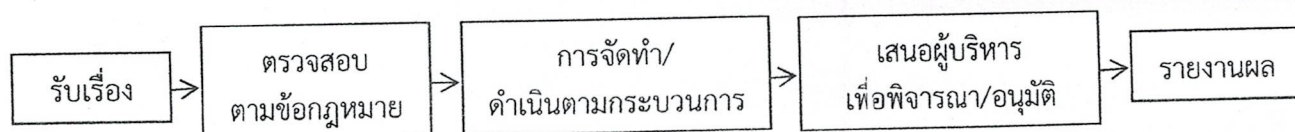
การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
งานงบประมาณ งานอนุมัติ อนุญาต งานบริหารงานบุคคล งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา

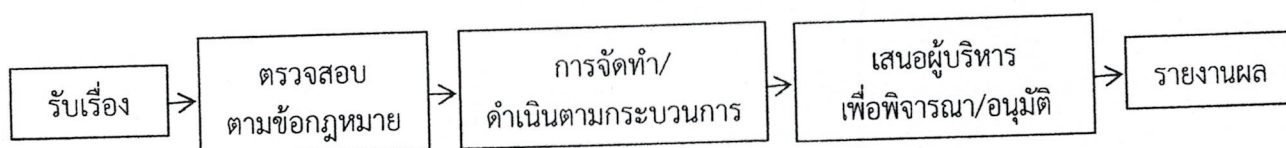
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานงบประมาณ งานอนุมัติ อนุญาต งานบริหารงานบุคคล งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การจัดทำงบประมาณเสร็จทันเวลา ดำเนินการอนุมัติ อนุญาตทันเวลา ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคล ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องได้ทันเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

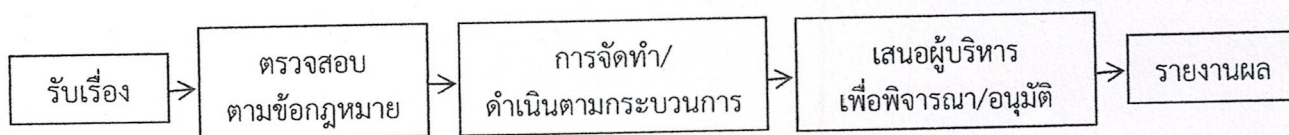


สำนักปลัด

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
ร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการประชาคมในระดับหมู่บ้านและจัดทำแผนการออกประชาคมเพื่อนำปัญหาและความต้องการของประชาชนในแผนชุมชนมาเข้าสู่การประชาคมระดับตำบล ร่วมกันกับคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมแผนงาน โครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นๆ ที่ดำเนินการ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น	การรวบรวมนโยบายและแผนของทุกส่วนงานเสร็จทันเวลา จัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนให้แล้วเสร็จทันเวลา

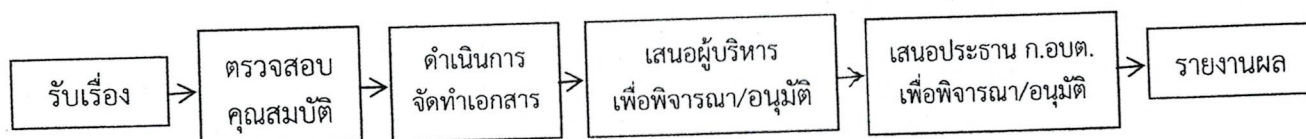
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย พิจารณา งานฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ งานแผนพัฒนาบุคลากร งานจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ งานการสรรหาการสอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา จัดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ และ เหมาะสมกับตำแหน่งทุกตำแหน่ง บันทึกเป็นปัจจุบัน ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ จัดทำ เสนอต่อผู้บริหารและ ก.อบต.ทันเวลา

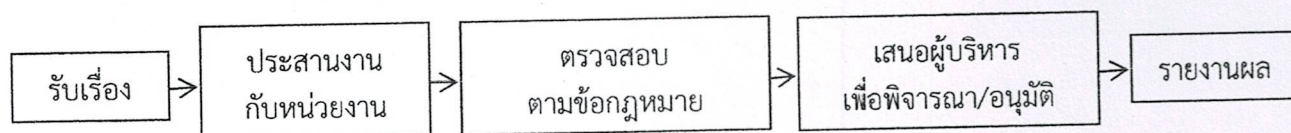
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๓. ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพ ประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรง ของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สา ธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุ เบื้องต้น ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและ สงเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะพื้นที่ประสบภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	จัดทำแผนปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา ดำเนินการฝึกซ้อมตามแผนงาน สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันตาม ระยะเวลา และประสานงานกับหน่วยงาน ต่างๆ ได้ทันระยะเวลา

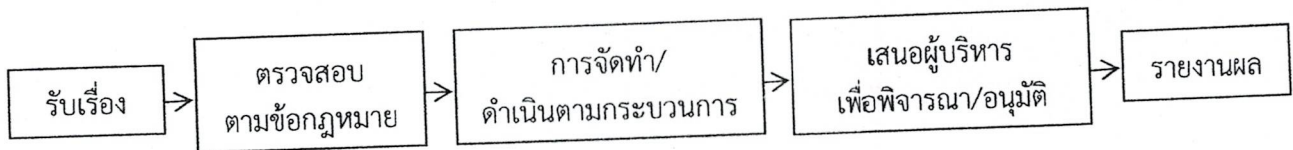
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๔. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จัดทำแผนการศึกษา ตรวจสอบ จัดทำ โครงการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตาม ระยะเวลา

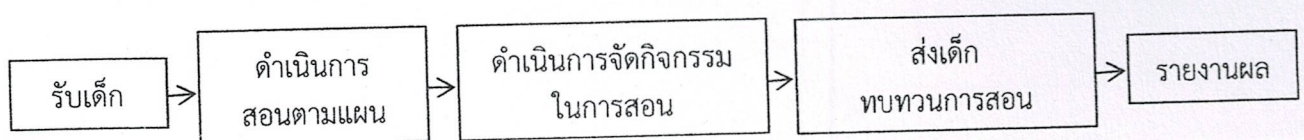
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๕. ตำแหน่ง ครู

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
นำเด็กเคารพธงชาติ ตรวจสอบสุขภาพเด็ก เตรียมนมและอาหารว่าง ทำกิจกรรมเคลื่อนไหว เต็มร่างกาย เตรียมการเรียนการสอน สอนการอ่านพยัญชนะ อักษร และตัวเลขต่าง ๆ ตาม หลักสูตร เช่น ก-ฮ, A-Z, ๑-๑๐ กิจกรรมวาดภาพระบายสี กิจกรรมลากเส้นตามรอยประ กิจกรรมกลางแจ้ง ดูแลเด็กในการรับประทานอาหารกลางวัน ดูแลเด็กในการทำความสะอาด ล้างหน้า แปรงฟัน ดูแลเด็กเข้านอนหลังอาหารกลางวัน ตรวจการบ้านเด็ก ทบทวนแผนการสอนตามหลักสูตรฯ	ดำเนินการสอนตามแผนการสอน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา

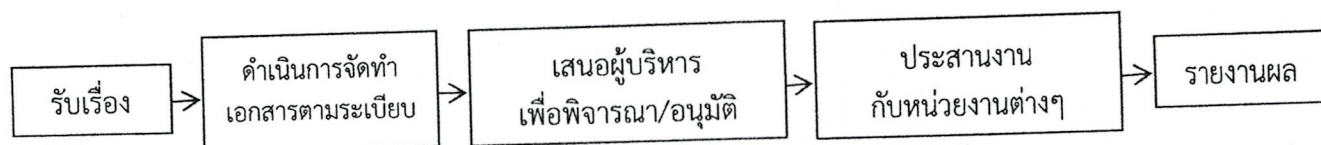
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานรับ-ส่ง หนังสือ งานเก็บและค้นหาหนังสือ งานร่างหนังสือโต้ตอบ งานเตรียมสถานที่ งานประชุม	ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ และประสาน ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ จัดเก็บหนังสือครบถ้วนและสามารถค้นหาได้ ง่าย และเป็นปัจจุบัน ร่างหนังสือโต้ตอบได้ทันตามระยะเวลาที่ กำหนด และถูกต้องตามระเบียบ ประสานงาน วางแผน ปฏิบัติ ได้ทันตาม ระยะเวลา

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

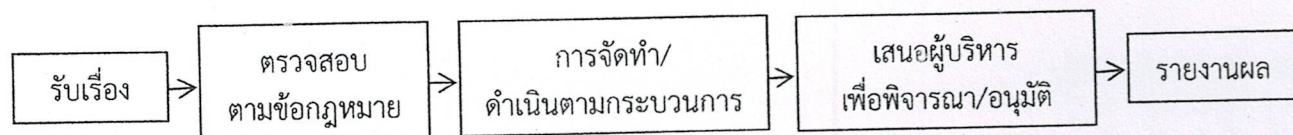


กองคลัง

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษี	จัดทำงบการเงิน บัญชี ทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดเก็บได้ แผนที่ภาษี ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามระยะเวลา

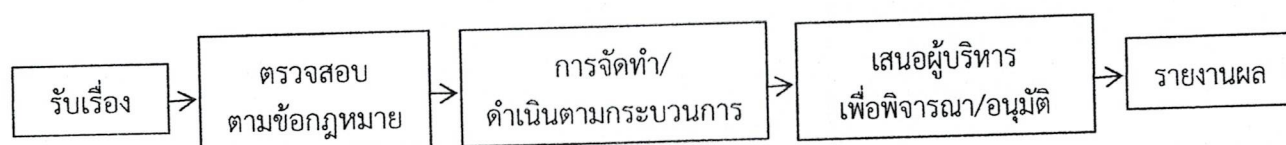
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
<p>ปฏิบัติงานด้านการจัดหา จัดซื้อ สอบราคา ประกวดราคา และ e-Auction</p> <p>ปฏิบัติงานด้านการรับ เบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำส่งพัสดุ</p> <p>ดูแลและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ</p> <p>ติดต่อประสานงานผู้ขาย , ผู้เสนอราคา และผู้รับจ้าง และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกรรม กับองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>ดำเนินการจัดหาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการจัดเก็บพัสดุได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการดูแลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการติดต่อ ประสานงาน ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p>

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

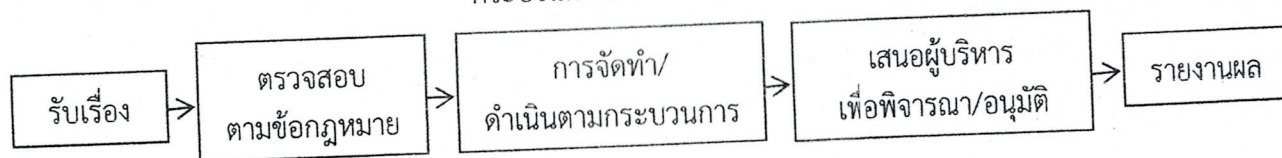


กองช่าง

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพ ของงานที่ปฏิบัติ
<p>ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา</p> <p>ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ</p> <p>ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สำรองและทดสอบวัสดุ</p> <p>ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่</p> <p>รวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญา ๆ</p> <p>ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการเป็นที่ปรึกษาในการออกแบบและก่อสร้าง</p> <p>ตรวจแบบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง</p> <p>ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผลและแก้ไขปัญหาขัดข้อง ในหน่วยงาน</p>	<p>ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการแก้ไข ชี้แจง ตรวจสอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการติดต่อประสานงาน ควบคุมได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p>

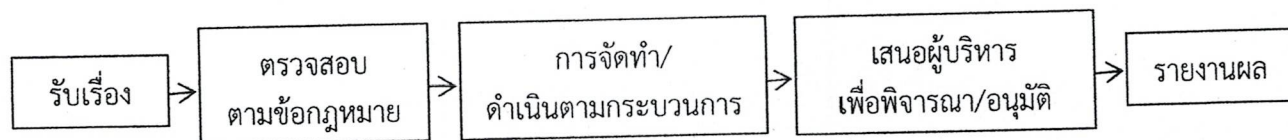
กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ผลผลิต ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ
<p>สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษา โครงการก่อสร้างต่างๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง เพื่อประมาณราคาค่าก่อสร้าง</p> <p>ประมาณราคาก่อสร้างของโครงการ โดยแยกราคา วัสดุ ค่าแรงงานตามหลักวิชาช่าง และมาตรฐานเพื่อใช้เป็นราคากลางในการดำเนินการก่อสร้าง</p> <p>ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ดำเนินการออกแบบการก่อสร้าง สำรวจ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการประมาณราคาต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p> <p>ดำเนินการควบคุมงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระยะเวลา</p>

กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)



๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณคน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน

กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อับจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่ ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๓๒ หมู่ที่ ๑ ตำบลคำพี่ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ อยู่ห่างจากอำเภอนาแก ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดนครพนม ๘๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อ ตำบลวังยาง กิ่งอำเภอวังยาง

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อ เทศบาลเมืองเวียงจันทน์ จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อ ตำบลก้านเหลือง

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อ ตำบลหนองบ่อ

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ มีลักษณะเป็นที่ราบสูงและภูเขาด้านทิศใต้ลาดเอียงไปทางทิศตะวันตก พื้นที่บางส่วนเป็นภูเขาหินแกรนิต และต้นน้ำสายเล็กๆ บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม ซึ่งเป็นพื้นที่ทำการเกษตรและเป็นที่อยู่อาศัย

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ มี ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

๑.๔ ลักษณะของดิน ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นราบเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว ยางพารา

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำมีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้ ป่าไม้อยู่ในเขตอุทยาน (ภูหินแท่น, ภูเสื่อ, ภูไม้โก๊ะน้อย) ของกรมป่าไม้

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง ตำบลคำพื้ประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน โดย ๙ หมู่บ้านเป็นคนไทย

๒.๒ การเลือกตั้ง การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๙ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๑ คน ๙ หมู่บ้านรวมเป็น ๙ คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ทั้งสิ้น จำนวน ๔,๘๑๕ คน แยกเป็นชาย ๒,๔๐๘ คน หญิง ๒,๔๐๗ คน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านคำพื้	๑๘๗	๓๐๓	๓๑๒	๖๑๕
๒	บ้านมูลอัน	๘๖	๑๘๕	๑๕๑	๓๓๖
๓	บ้านนาฝื่อ	๒๑๘	๓๗๓	๓๖๖	๗๓๙
๔	บ้านบอน	๑๒๘	๒๒๘	๒๓๗	๔๖๕
๕	บ้านคำพื้ย่อย	๑๒๖	๒๔๔	๒๔๐	๔๘๔
๖	บ้านกลาง	๒๔๓	๔๑๙	๔๕๔	๘๗๓
๗	บ้านมูลอันน้อย	๓๗	๘๕	๗๖	๑๖๑
๘	บ้านนาฝื่อ	๑๘๑	๓๓๖	๓๔๑	๖๗๗
๙	บ้านคำพื้	๑๔๑	๒๓๕	๒๓๐	๔๖๕
	รวมทั้งสิ้น	๑,๓๔๗	๒,๔๐๘	๒,๔๐๗	๔,๘๑๕

(ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอนาแก ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑. การศึกษา

๔.๑.๑ โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนนาฝื่อบอนราษฎร์นุกูล จำนวนนักเรียนประมาณ ๗๒ คน

๒. โรงเรียนบ้านกลางมูลอัน จำนวนนักเรียนประมาณ ๓๕ คน

- ๔.๑.๒ โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) ๑ แห่ง ได้แก่
 ๑.โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๐ (บ้านคำพิ) จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๒๗ คน (อนุบาล, ประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖) (มัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓)
- ๔.๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๔ แห่ง ได้แก่
 ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจอมแจ้ง จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๔ คน
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๖ คน
 ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาผือ จำนวนนักเรียนประมาณ ๔๐ คน
 ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไทรงาม จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๘ คน
- ๔.๒ สาธารณสุข
 ๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคำพิ ๑ แห่ง
 ๔.๒.๒ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ๙ แห่ง
 ๔.๓ อาชญากรรม
 ๔.๔ ยาเสพติด ปัญหายาเสพติดมีพื้นที่เฝ้าระวังทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน
 ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์ องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ มีกองทุนสวัสดิการชุมชน (กองทุนวัน
 ละบาท)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ว่าจะต้องดำเนินการด้านใดบ้าง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว แล้วพบว่า ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ มีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องทำให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ ดังกล่าว ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) , ๖๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น (มาตรา ๖๘ (๑๓) ๑๖ (๒๕))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖)

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพี้ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการสาธารณสุข การอนามัย ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๕. ด้านการพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน
๖. ด้านส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๘. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตทรัพย์สิน

๙. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์
๑๐. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
๑๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. ด้านการให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๑๕. ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๑๖. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๑๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ้นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา (รวมพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทใช้คุณวุฒิจำนวน ๙ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ้น ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ โดยกำหนดส่วนราชการและงานต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทั่วไปขององค์การบริหารตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และส่วนราชการที่มีได้กำหนดให้มีหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานได้ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๕ งานนิติการ

๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๘ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

๑.๘.๑ งานบรรจุแต่งตั้ง และอัตรากำลัง

๑.๘.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๑.๘.๓ งานสิทธิและสวัสดิการ

๑.๘.๔ งานสรรหาและเลือกสรร

๑.๙ กลุ่มงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๙.๑ งานบริหารการศึกษา

๑.๙.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๙.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๑.๙.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่าย การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท การจัดทำบัญชี งานตรวจบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ การจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานได้ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒.๔ งานแผนที่ภาษี

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไปสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักร งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานได้ ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืองานที่เกี่ยวข้องและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่ มีโครงสร้างส่วนราชการที่สามารถปฏิบัติภารกิจและแก้ไข
ปัญหาประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๘ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๘.๑ งานบรรจุแต่งตั้ง และอัตรากำลัง</p> <p>๑.๘.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๘.๓ งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>๑.๘.๔ งานสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๙ กลุ่มการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๙.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๙.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๙.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๑.๙.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑.๙.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษี</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๘ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๘.๑ งานบรรจุแต่งตั้ง และอัตรากำลัง</p> <p>๑.๘.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๘.๓ งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>๑.๘.๔ งานสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๙ กลุ่มการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๙.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๙.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๙.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๑.๙.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑.๙.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษี</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการใน
แต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมี
เท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะ
เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพี่

และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด (ต่อ)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาผือ								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นแล้ว			ว่างเดิม เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจอมแจ้ง								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไทรงาม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๖	๔๗	๔๗	๔๗	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๖๖,๘๐๐	๗๖๖,๘๐๐	๗๖๖,๘๐๐	(๔๕,๙๓๐)
๒.	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๙๘,๗๒๐	๕๙๘,๗๒๐	๕๙๘,๗๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๓.	สำนักงานปลัด (๑๕)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๙๕,๕๖๐	๕๙๕,๕๖๐	๕๙๕,๕๖๐	(๓๗,๔๑๐)
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	(๒๐,๔๕๐)
๕.	นิติกร	ปก	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๙,๐๘๐	๒๔๙,๐๘๐	๒๔๙,๐๘๐	(๑๙,๔๘๐)
๖.	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๕๘๖,๐๖๐	๕๘๖,๐๖๐	๕๘๖,๐๖๐	(๔๑,๙๓๐)
๗.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๒๘๐	๓๘๙,๒๘๐	๓๘๙,๒๘๐	(๓๐,๒๒๐)
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๒๐๗,๒๖๐	๒๐๗,๒๖๐	๒๐๗,๒๖๐	(๑๖,๐๓๐)
๙.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๙,๕๒๐	๑๕๙,๕๒๐	๑๕๙,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๑๐.	กลุ่มงานการเงินเจ้าหน้าที่	ขพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๑.	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๑๙๙,๓๖๐	๑๙๙,๓๖๐	๑๙๙,๓๖๐	(๑๕,๐๖๐)
๑๒.	หัวหน้ากลุ่มงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ขพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	
๑๓.	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๑	๑	๕๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๓๕,๗๖๐	๕๓๕,๗๖๐	๕๓๕,๗๖๐	(๓๕,๒๒๐)
๑๔.	พนักงานขับรถ	(ทักษะ)	๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๘๖,๒๘๐	๑๘๖,๒๘๐	๑๘๖,๒๘๐	(๑๕,๓๖๐)
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๖,๐๘๐	(๑๕,๑๖๐)
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๖๙,๘๐๐	(๑๓,๖๐๐)
๑๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างเทคนิค	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๑,๒๘๐	(๑๒,๙๖๐)
๑๘.	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๗,๘๖๐	๑๑๗,๘๖๐	๑๑๗,๘๖๐	(๙,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่ง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙.	สำนักปลัด (ต่อ)	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑.	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒.	นักการกรวิจัย	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓.	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔.	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง																		
๒๖.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๗.	ครู	(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘.	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๙.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาฝอย																		
๓๐.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาฝอย	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑.	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๒.	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจอมแจ้ง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๔.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจอมแจ้ง		๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๕.	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖.	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์งาม																		
๓๘.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์งาม	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙.	ครู	(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐.	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑.	กองคลัง (๐๔)																		
๔๒.	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๓,๙๖๐)
๔๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๕๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๑๙๓,๖๕๐	๑๙๓,๖๕๐	๑๙๓,๖๕๐	(๑๕,๕๒๐)
๔๔.	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๙,๖๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๔๒.	กองคลัง (ต่อ)		๑																		
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑	๑๗๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑												
๔๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑	๑๗๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑												
๔๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑	๑๖๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑												
	กองช่าง (๑๕)																				
๔๖.	ผู้ช่วยวิศวกรช่าง (นักบริหารช่าง)	ด้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑												
๔๗.	นายช่างโยธา	ปจ.	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๘.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑๖๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑												
๔๙.	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑												
๕๐.	พนักงานช่างไม้	(ทั่วไป)	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑												
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๕๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑												
(๔)	รวม		๕๑	๘,๕๖๙,๕๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	๐	๐	๐	๐	๒๗๘,๑๐๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๙๑,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๓,๙๐๐	๓๐๙,๙๐๐	๓๑๕,๙๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																				
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

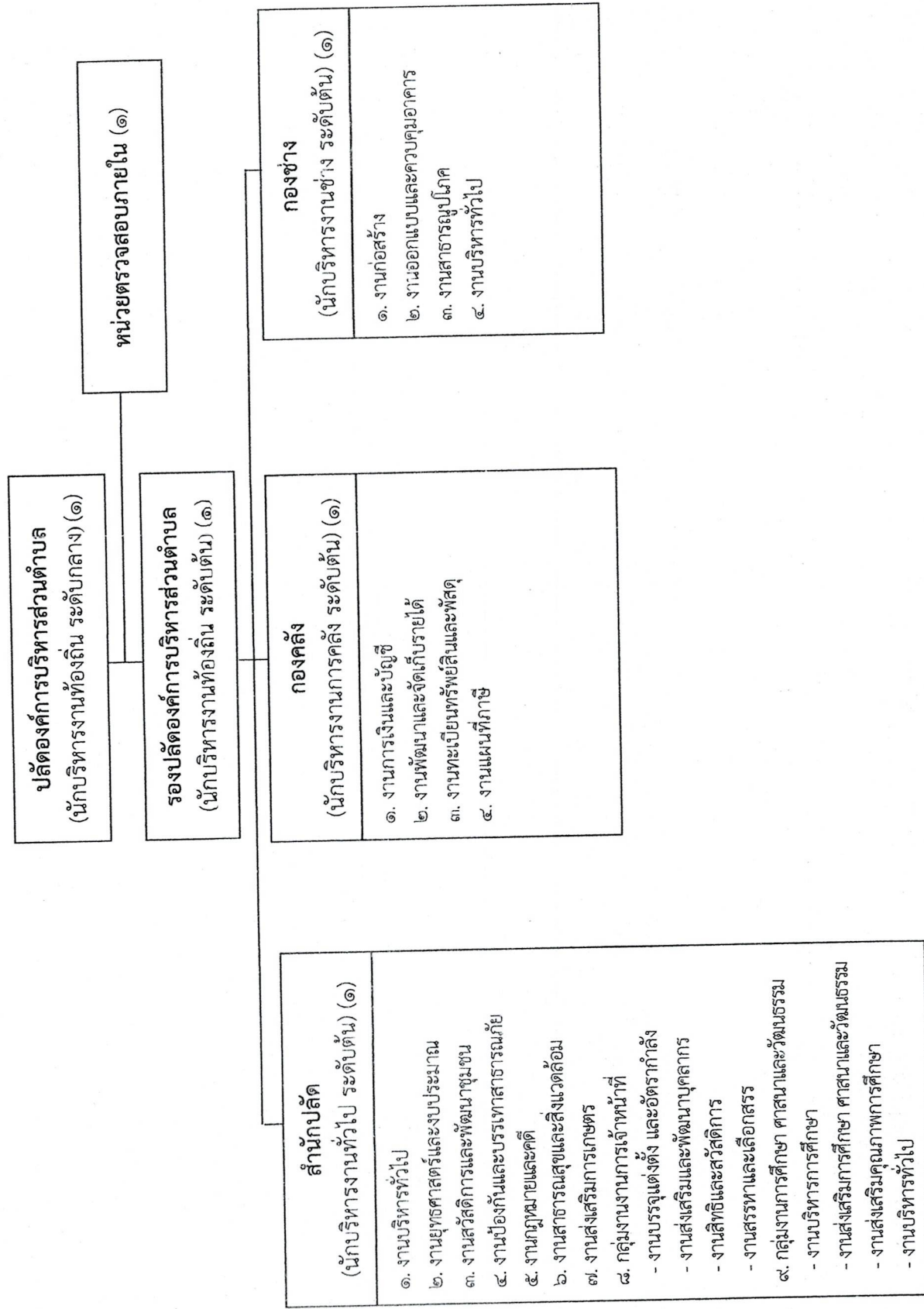
งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๖ ตั้งจ่ายไว้
ปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน
ปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน
ปี ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน

๓๒,๘๐๐,๐๐๐	บาท	ตั้งจ่ายไว้	๓๔,๑๖๘,๘๓๗	บาท
๑,๓๖๘,๘๓๗	บาท	ตั้งจ่ายไว้	๓๕,๕๖๕,๘๐๗	บาท
๑,๓๖๘,๘๓๗	บาท	ตั้งจ่ายไว้	๓๗,๐๒๑,๓๔๒	บาท

๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๐,๓๖๘,๘๓๗	๓๐,๓๖๘,๘๓๗	๓๐,๓๖๘,๘๓๗

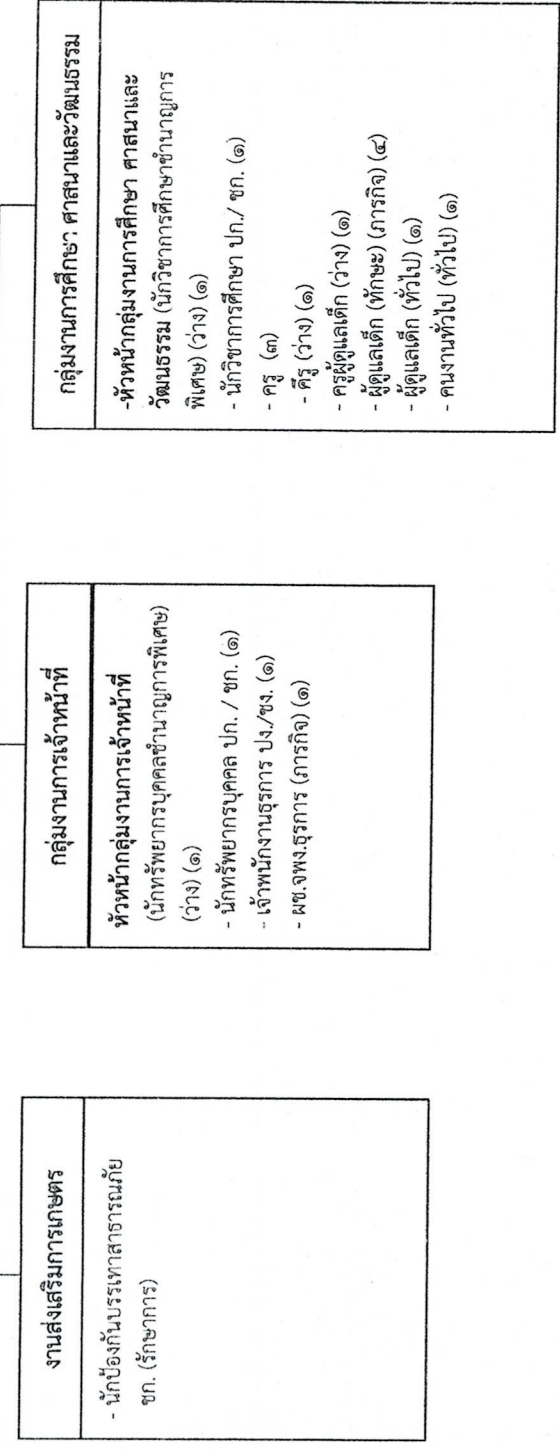
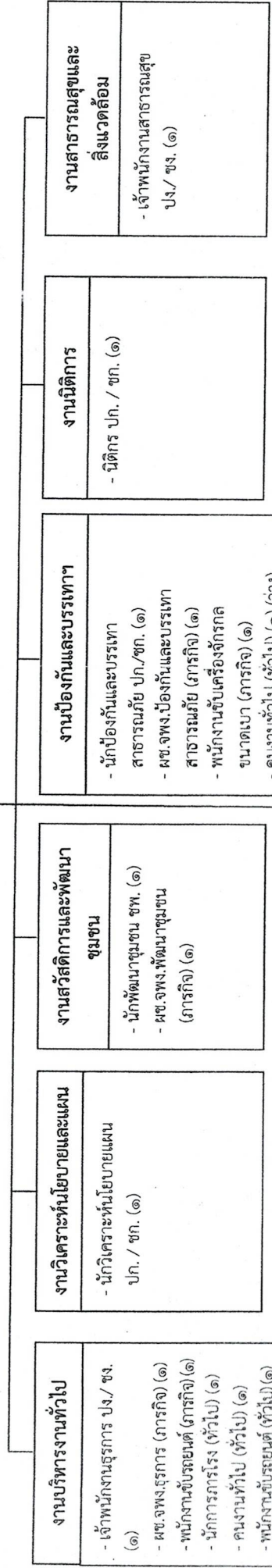
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ



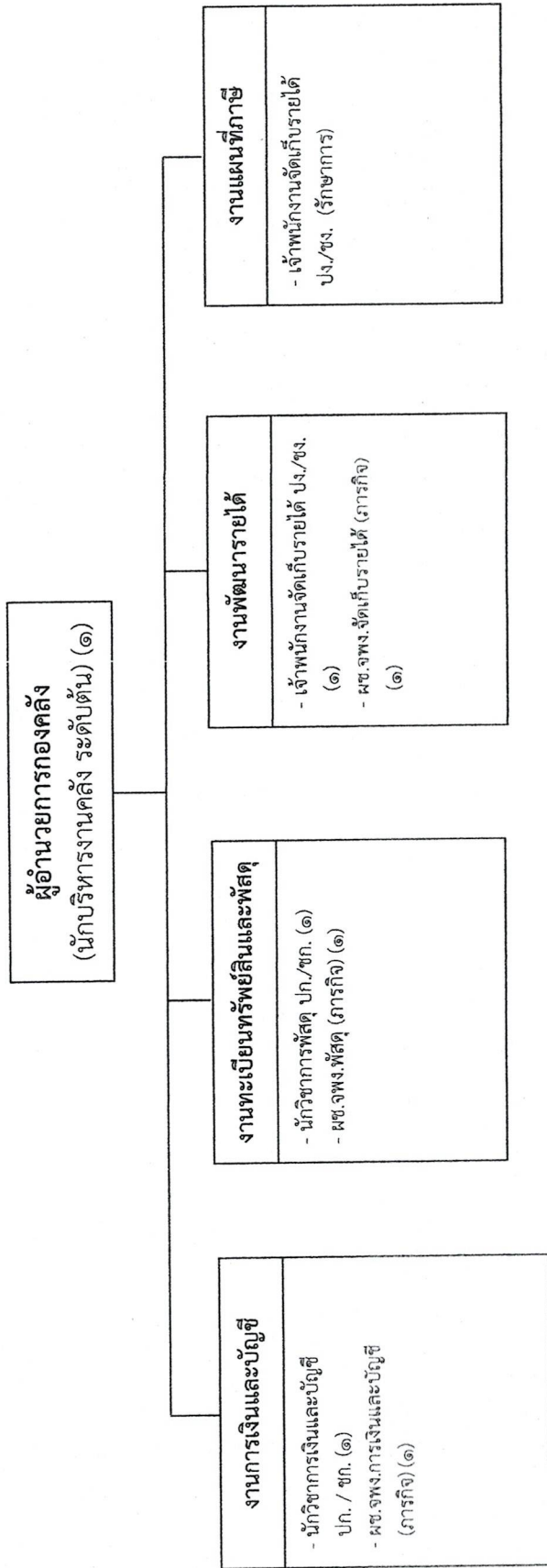
โครงสร้างสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



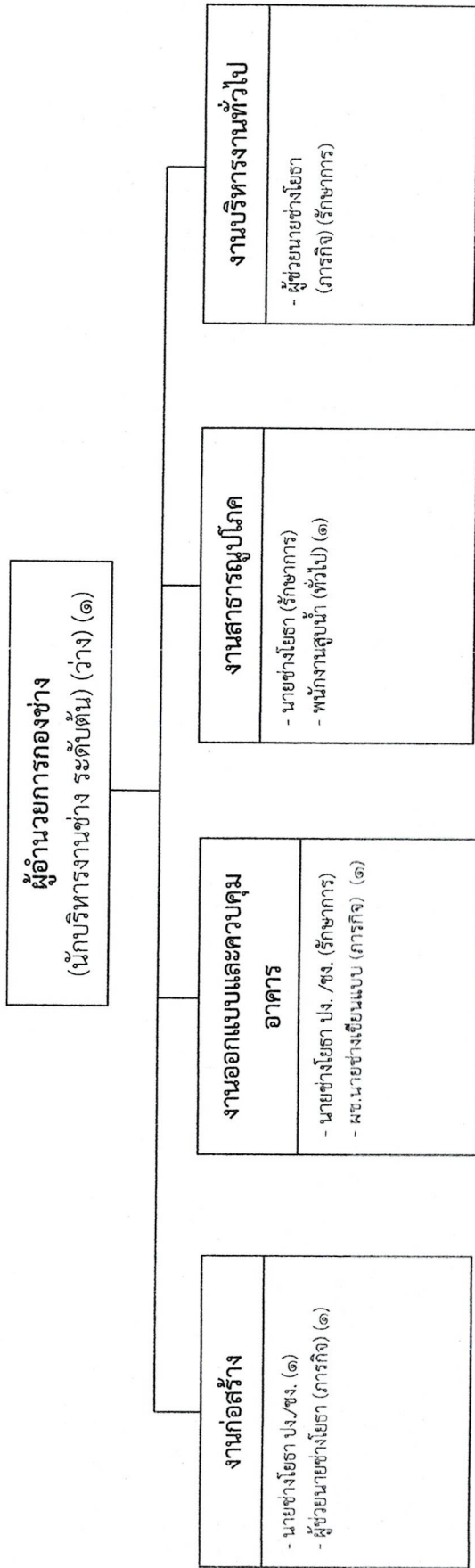
ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ครู ผ.ค.ค.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	๒	-	-	๒	๔	๑	๑๐	๖

โครงสร้างองค์กร



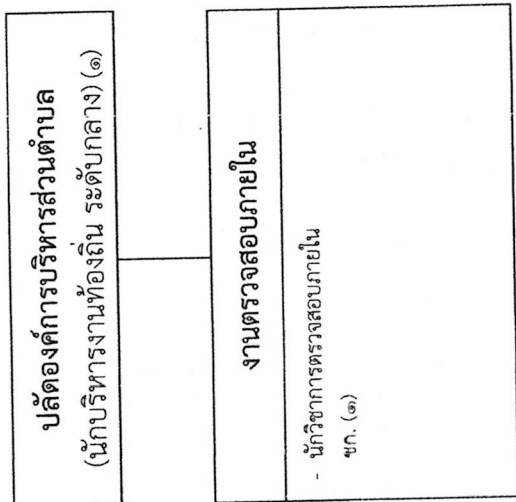
ระดับ	จำนวน	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-	๓	-
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	จำนวนการ พิเศษ	จำนวนการ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งตำแหน่งและภาระการที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำหนดเดิม				กรอบอัตรากำหนดใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางปริศนาวัลย์ บางพวย	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๙,๙๑๖ (๕๙,๙๑๖x๑๒)	๘๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
๒	นางสาวมุกดาภรณ์ แสนศิริ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๕๙,๙๑๖ (๓๖,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๘,๓๒๐
สำนักงานปลัด														
๓	นายวิวัฒน์ เลี้ยวฉาย	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขานิติศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๘,๙๑๖ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๐,๙๒๐
๔	นายวิชา นวลพรม	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาวิศวกรรม)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๕,๙๑๖ (๒๐,๙๕๐x๑๒)	-	-	๒๕,๙๑๖
๕	นางสาวอรรัตน์ ปัญญาพอ	นิติศาสตรบัณฑิต (สาขานิติศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๒๓,๙๑๖ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๓,๙๑๖
๖	พ.อ.ประวิทย์ ศรีเมือง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ท.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ท.	๕๐,๙๑๖ (๕๐,๙๑๖x๑๒)	-	-	๕๕,๙๑๖
๗	จ.อ.จันทน์ ปุริสัง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ช.ก.	๓๖,๙๑๖ (๓๐,๙๒๐x๑๒)	-	-	๓๖,๙๑๖
๘	นางสาวจริยประพา ธนะคำดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๙,๙๑๖ (๑๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๙,๙๑๖
๙	นางสาวทิพย์รัตน์ ทัพพะประเสริฐ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขาศึกษาศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง.	๑๙,๙๑๖ (๑๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๙,๙๑๖
กลุ่มงานกรเจ้าหน้าที่														
๑๐	-ว่าง-	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานกรเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	วิชาการ	ช.ท.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	นางสาวอนันต์คุณันท์ ปรีวิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการวัดประเมินผล)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๑๘,๐๗๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘,๐๗๐
กลุ่มงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม														
๑๒	-ว่าง-	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	วิชาการ	ช.ท.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๓	นางสาวประนอม พลราช	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๕๒,๙๑๖ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๕๒,๙๑๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๔	นายเสกสันต์ ต้นมูล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	-	-	๑๗๒,๓๒๐
๑๕	นางสาววิศพร ทังคำมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	๑๖๙,๙๒๐
๑๖	นางสาวปิยะนุช คุรอนัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	๑๖๓,๒๐๐
๑๗	นายศศิกร ศิตรงจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	๑๕๕,๐๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
สำนักงานปลัด (ต่อ)												
๑๘	นายพรหมรินทร์ อินวัง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๑,๘๐๐	-	-	๑๑๑,๘๐๐
๑๙	นางสาวสุรรัตน์ แสนศรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นางสาววิภาดา บริบูรณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑	นางสาวสมหมาย อยู่ทุ่ง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายบุญ ท้วดา	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายกันแก้ว สุขสบาย	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง												
๒๔	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	-	-	-
๒๕	นางสาวนิตยา หลานพิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๒๕	ครู	-	-	ครู	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	-	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อ												
๒๖	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	-	-	-
๒๗	นางนงนุช ลีเกษม วิเศษ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๐	ครู	-	-	ครู	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๘	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครู ผ.ช.	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๙	นายศุภกร วัฒนศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจอมแจ้ง												
๓๐	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	-	-	-
๓๑	นางนงนุช ลีเกษม วิเศษ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๑	ครู	-	-	ครู	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์งาม												
๓๓	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	-	-	-
๓๔	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๒	ครู	-	-	ครู	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๕	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(เงินอุดหนุน)
โรงเรียนพัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์งาม												
๓๖	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	-	-	-
๓๗	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๓	ครู	-	-	ครู	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๘	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(เงินอุดหนุน)
โรงเรียนพัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์งาม												
๓๙	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	-	-	-
๔๐	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๔	ครู	-	-	ครู	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๑	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(เงินอุดหนุน)
โรงเรียนพัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์งาม												
๔๒	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นแล้ว	-	-	-	-	-
๔๓	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๕	ครู	-	-	ครู	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๔	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารโรง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(เงินอุดหนุน)
โรงเรียนพัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์งาม												
๔๕	นางฉวีพร สวัสดิ์พ้อ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๖	ผู้ช่วยนายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อก.	ต้น	ผู้ช่วยนายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๖	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๗,๕๒๐
๔๖	นางสาวอรนพร เพชรทอง	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๗	๑๘๘,๕๐๕ (๑๕,๕๔๒x๑๒)	-	-	๑๘๘,๕๐๕
๔๗	นางสาววิภาดา รัก บัวชุม	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๘	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	นักวิชาการพัสดุ	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๘	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔๘	นางสาวจิตตภา สุธัยสงคราม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ขง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๙-๓๐-๑๑-๖๖-๐๐๑๓๙	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๕๑,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง (ตอ)												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๓	นางสาวกิตติยา คำสมศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๗๐,๘๘๐	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๔๔	นางสาวอัญญาอรรัตน์ พรหมทีมนิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๗,๐๐๐	-	-	๑๗๗,๐๐๐
๔๕	นางสาวสุวนันท์ สอนศรีตา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	๑๖๒,๗๒๐
กองช่าง												
๔๖	-ว่าง-	-	๑๕-๓๐-๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	ผู้ช่วยนายช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๔๗	นายอดิษฐ์ แซ่เวียม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาก่อสร้าง)	๑๕-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	ป.ง.	นายช่างโยธา	ท.ว.ไป	๑๖๕,๓๖๐ (๑๕,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘	นายสุทิน ปุ่มเป้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยสารพัดช่าง สาขาเทคนิคโสตศึกษากรม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๕,๘๐๐	-	-	๑๖๕,๘๐๐
๔๙	นายพุทธพงษ์ มงคล	วิทยาลัยสารพัดช่าง สาขาเทคนิคโสตศึกษากรม	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	นายเสกสรรค์ ศรีแพง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๑	นางสาวกานดา ลีพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๕-๓๐-๐๐-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ช.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๓๖๕,๔๘๐ (๓๐,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๖๕,๔๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยรุดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วน และพนักงานจ้างทุกคน ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๔. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานและลูกจ้างด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

๕. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้

.....

ด้วยอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ ขอประกาศให้มาตรฐานที่ ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้” โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุพจน์ ทารงไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้

ที่ ๑๖๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลใน ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป



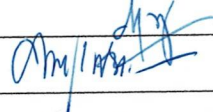




สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุพจน์ หารธงไชย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้

พิมพ์ไว้ ณ.....
ตรวจ.....
ตรวจ.....
ทราบ.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ ชั้น ๒

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุพจน์ ทารงไชย	ประธานกรรมการ		
๒.	นางปรีดาวัลย์ บางทราย	กรรมการ		
๓.	นางสาวมุกดาวรรณ แสนศิริ	กรรมการ		
๔.	นายธเนศ สาธร	กรรมการ		
๕.	นายวัฒน์ เชื้อดวงผุย	กรรมการและเลขานุการ		
๖.	นางสาวธันตฤนันท์ บริวัน	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๗.	นางสาวทัศนพร หนึ่งคำมี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายชื่อผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. ที่ประชุม โดยมีนายสุพจน์ ทารงไชย ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ / เลขฯ ๖ / ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๗ ท่าน

ประธานฯ - เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วผมขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธานฯ - เรื่องแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้ว

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง เพื่อทราบ
ประธานฯ - เรื่องแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้ว ขอให้ผู้ช่วยเลขฯ เป็นคนแจ้งให้ทุกท่านทราบต่อไป

ผู้ช่วยเลขฯ - เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ต่อไปนี้จะสรุปผลปริมาณงานของแต่ละกอง ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ และองค์การบริหารส่วนตำบลคำพื้ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นมาใหม่ให้เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ

และปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

**ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓
ประธานฯ**

เรื่อง เพื่อพิจารณา

- ต่อไประเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง พิจารณา จะเป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป และเชิญผู้ช่วยเลขานุการรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ

ผู้ช่วยเลขานุการ

- กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันแต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
สำนักปลัด		
๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ ๗. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ ๘. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๙. นิติกรปฏิบัติการ ๑๐. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ๑๒. ครู ค.ศ.๒ ๑๓. ครู ค.ศ.๒ ๑๔. ครู ค.ศ.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๗. พนักงานขับรถยนต์ ๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ) ๒. หัวหน้ากลุ่มการศึกษาฯ และวัฒนธรรม (นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ) ๓. ครู ๔. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กำหนดเพิ่ม)

<p>สำนักปลัด</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)</p> <p>๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๒๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p> <p>๒๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p> <p>๒๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p> <p>๒๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๒๕. นักการภารโรง</p> <p>๒๖. คนงานทั่วไป</p> <p>๒๗. คนงานทั่วไป</p> <p>๒๘. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)</p> <p>๒๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)</p>		<p>๑. คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)</p>
กองคลัง		
<p>๓๐. ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๓๑. นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ</p> <p>๓๒. นักวิชาการพัสดุ</p> <p>๓๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญการ</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๓๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>๓๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p>		
กองช่าง		
<p>๓๗. นายช่างโยธา</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๓๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>๓๙. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๔๐. พนักงานสูบน้ำ</p>	<p>๑. ผู้อำนวยการกองช่าง</p>	
หน่วยตรวจสอบภายใน		
<p>๔๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p>		

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	เงินเดือนพนักงาน	๖,๘๖๗๘,๒๐๐	๗,๐๙๐,๘๖๐	๗,๓๑๗,๑๒๐	
๒	ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-	-	-	
๓	ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๒,๕๕๕,๒๘๐	๒,๕๓๐,๕๖๐	๒,๗๐๓,๑๒๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๔๑๔,๒๙๒	๑,๔๔๓,๙๘๓	๑,๕๐๓,๘๐๗	
๕	คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๖๙	๓๒.๓๖	๓๒.๓๓	

ประธาน - ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้ประมาณการค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับทราบนั้น มีท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือไม่ ถ้าไม่มีท่านใดเสนอ ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม - เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้เสนอ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง เร่งด่วนอื่น ๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวธันตฤณันท์ บริวัน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางปรีดาวัลย์ บางทราย)
กรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสุพจน์ ทารงไชย)
ประธานกรรมการ