



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเป็น ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี โดยจะดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการต่อไป

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- สำเนารายงานการประชุม

๑.หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามระเบียบ กฎหมาย และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนี้

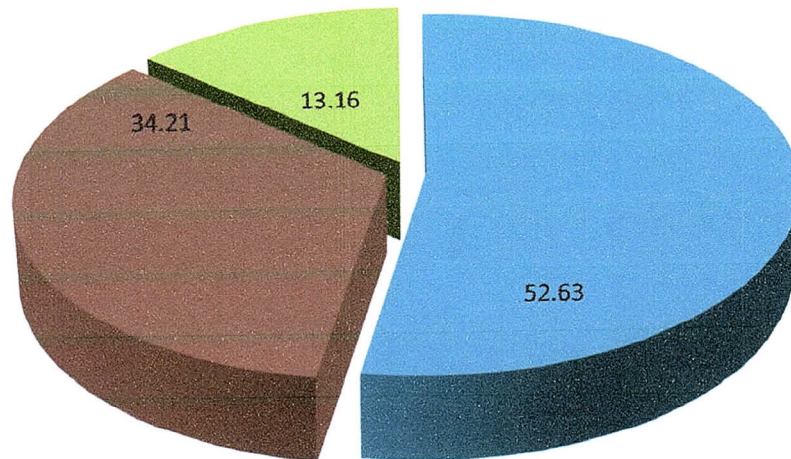
• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.นาพันสาม



- พนักงานส่วนตำบลและครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 20 คน คิดเป็น 52.63
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 13 คน คิดเป็น 34.21
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 คน คิดเป็น 13.16

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานสวัสดิการสังคม การควบคุมตรวจสอบ การจัดการงานต่างๆ หลายด้าน เช่น การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน งานห้องสมุดและงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

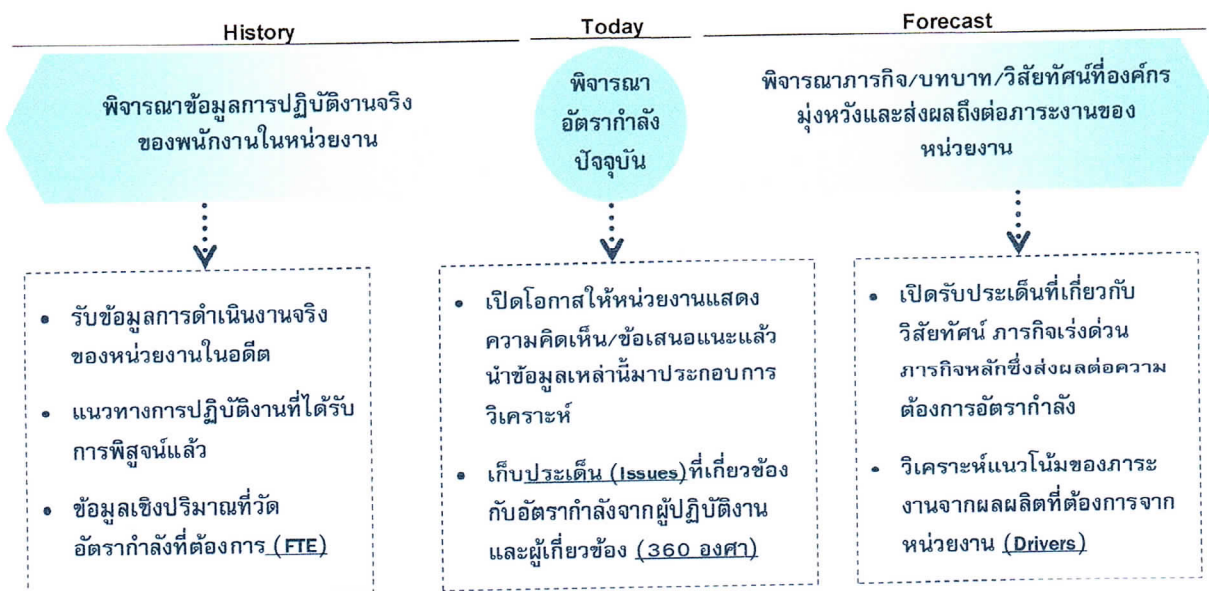
๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

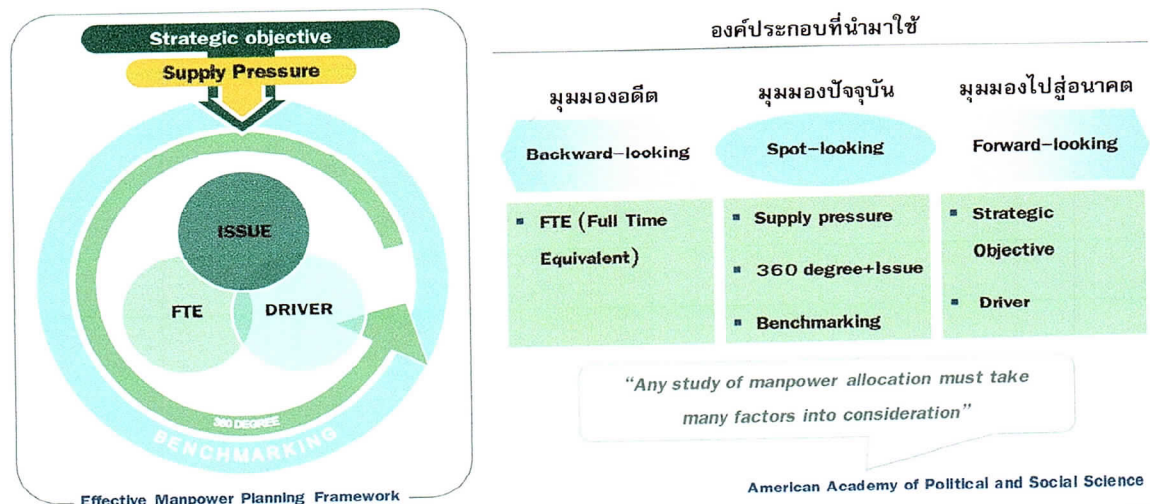
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นนาพันสาม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการ สาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม (การตรวจประเมิน LPA)

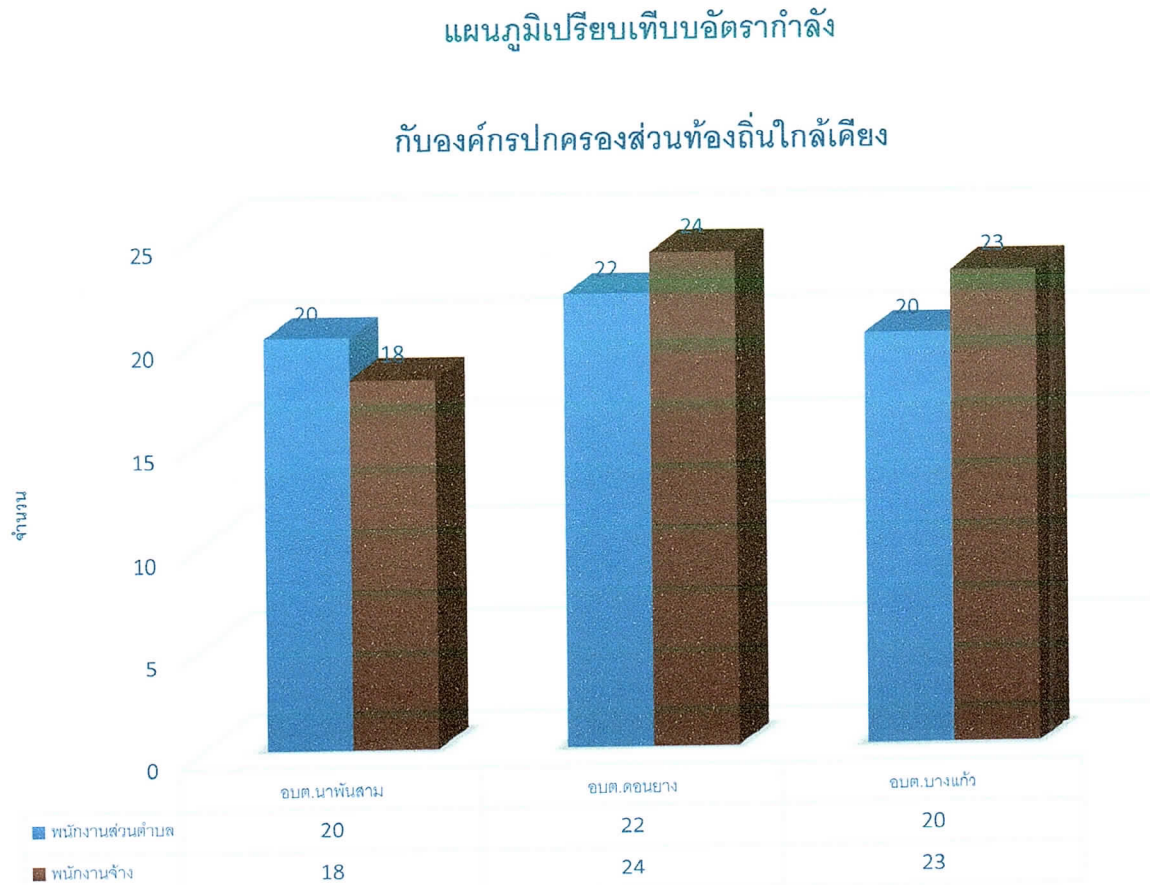
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุนับจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง และ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่งนายช่างโยธา เพื่อปฏิบัติงานด้านงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่ งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา และขอยุบเลิกเมื่อตำแหน่งว่าง ตำแหน่งตักแต่งสวน จำนวน ๑ อัตรา ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการต่อไป และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังครบตามแผนอัตรากำลังที่คาดการณ์ไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาประมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

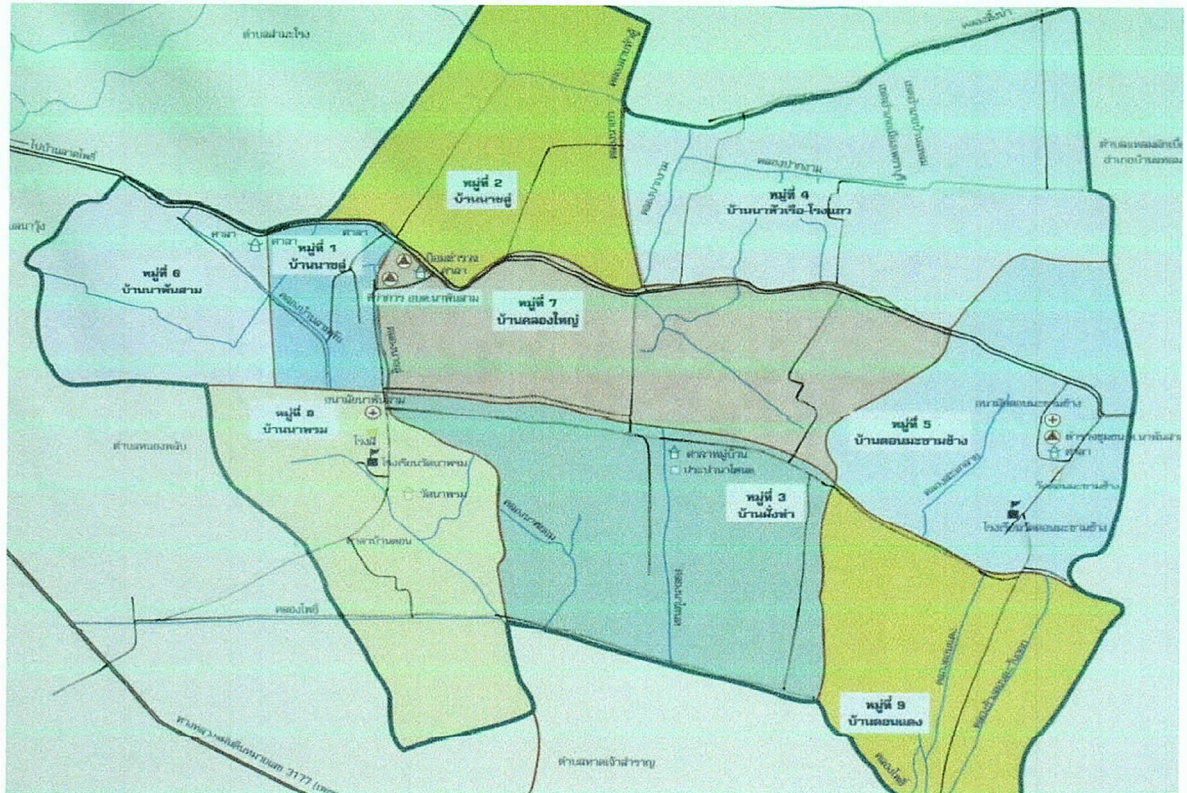
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้เป็นระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๒๕.๐๔๐ ตารางกิโลเมตร ๑๕,๖๕๐ ไร่

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลสามะโรง ตำบลโพพระ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
	ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
	ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลหนองพลับ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
	ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำนา มีคลองชลประทานไหลผ่านตลอดแนวของตำบล ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก



จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มี ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านนาขลุ้

หมู่ที่ ๖ บ้านนาพันสาม

หมู่ที่ ๒ บ้านนาขลุ้

หมู่ที่ ๗ บ้านฝิ่งท่า-คลองใหญ่

หมู่ที่ ๓ บ้านฝิ่งท่า-นาโตนด

หมู่ที่ ๘ บ้านดอนหัวกรวด-นาพรม

หมู่ที่ ๔ บ้านนาหัวเรือ-โรงแถว

หมู่ที่ ๙ บ้านดอนแดง

หมู่ที่ ๕ บ้านดอนมะขามช้าง

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

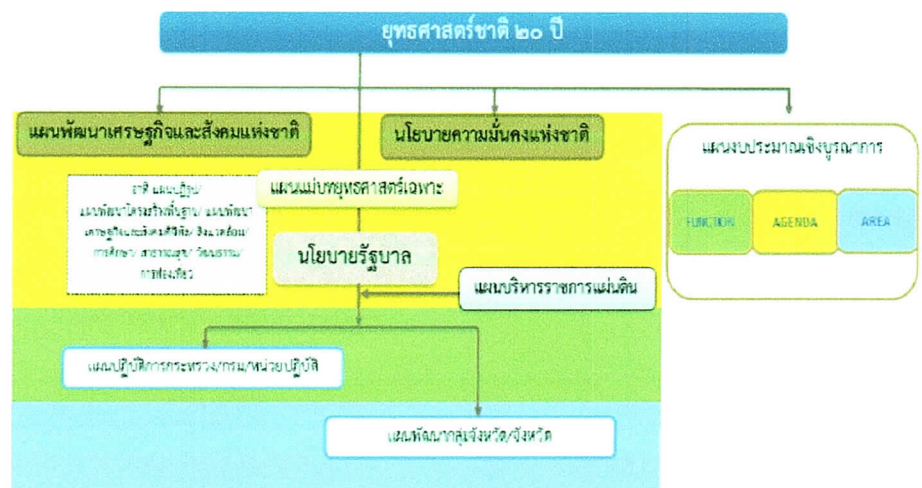
๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทย กำลังอยู่ระหว่างการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



วิสัยทัศน์ : “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



ความมั่นคง

- **การมีความมั่นคงปลอดภัย** จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- **ประเทศ มีความมั่นคง** ในอารักขาและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่ยืนยงเป็นศูนย์รวมและมีวิถีอันชาญฉลาดของประชาชน ระบบการเมืองที่มีโครงสร้างที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- **สังคม มีความรอบคอบและความสามัคคี** สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น
- **ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต** มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีชีวิตอยู่ด้วยความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- **ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร** ที่เพียงพอ และดี



ความมั่งคั่ง

- **ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง** ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- **เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง** สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคและการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- **ความสมบูรณ์ในทุกที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง** ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนวัฒนธรรมหรือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน

- **การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ** รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ให้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นพondi ไม่สร้างผลกระทบสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและขยายของระบบนิเวศ
- **การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
- **มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน** ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับ อย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- **ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตาม** ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙ : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่.....

เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม มีความสามัคคีของคนในชาติ มีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง มีความเป็นธรรมในสังคมและความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก

ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติด้านฐานการขยายตัวของการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ กระจ่ายฐานการผลิตและบริการไปในพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง มีเสถียรภาพ แข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรม และมีฐานการผลิต บริการ และลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี ๒๕๗๙ และเข้าสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดย

- **ภาคเกษตร** เป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญ เป็นฐานการผลิตอาหารที่มั่นคงและปลอดภัย และเป็นฐานการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูง มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านประมง
- **ภาคอุตสาหกรรม** ฐานอุตสาหกรรมเดิมมีศักยภาพสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมอนาคตที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็น ศูนย์กลางการผลิต การค้า และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์การผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนและศูนย์ทดสอบและวิจัยพัฒนา รถยนต์และชิ้นส่วนของเอเชีย ศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุชีวภาพของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น
- **ภาคบริการ** ธุรกิจบริการเดิมได้รับการพัฒนายกระดับคุณภาพและศักยภาพให้สูงขึ้น เช่น การขนส่ง ทั้งทางบก ทางอากาศ และทางทะเล และส่งเสริมธุรกิจบริการอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียน เมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวและบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงิน การศึกษานานาชาติ และบริการด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น
- **วิสาหกิจและการดำเนินธุรกิจ** วิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมเข้มแข็ง เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญของประเทศ

คนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มีในค่านิยมชุมชนสังคม รักชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์

สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรการสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชั่น โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

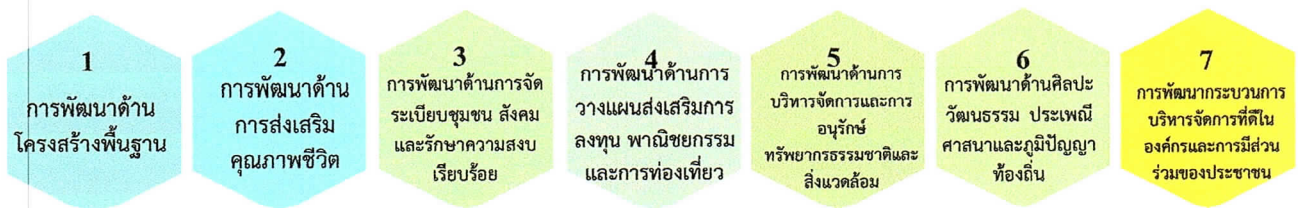
เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจสีเขียว ระดับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น ประชาชนมีพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑.๑ การจัดทำผังเมืองรวมของจังหวัดเพชรบุรี
- ๑.๑.๒ พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการในจังหวัดเพชรบุรี
- ๑.๑.๓ การก่อสร้างและการบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
- ๑.๑.๔ การควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๒.๑.๑ การบริการประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัยและแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๑.๒ โครงการอาสาสมัครชุมชน
- ๒.๑.๓ จัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๑.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย
- ๒.๑.๕ ดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาสุนัขจรจัด
- ๒.๑.๖ ดำเนินการรณรงค์เพื่อให้เกิดวินัยจราจร การลดปัญหาอุบัติเหตุการคมนาคม

๒.๒ การสังคมสงเคราะห์

- ๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์
- ๒.๒.๒ ช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์

๒.๓ การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม

- ๒.๓.๑ รณรงค์ให้ประชาชน ลด ละ เลิก อบายมุข
- ๒.๓.๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ
- ๒.๓.๓ จัดหาที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนที่มีรายได้น้อย
- ๒.๓.๔ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๒.๔ การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา

- ๒.๔.๑ การสนับสนุนการให้บริการรักษาพยาบาล
- ๒.๔.๒ การสนับสนุนส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชนและประชาชน
- ๒.๔.๓ ส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชน
- ๒.๔.๔ การส่งเสริมสนับสนุนการนำผู้เสพติดเข้าบำบัดฟื้นฟู
- ๒.๔.๕ ตลาดดีมีมาตรฐาน
- ๒.๔.๖ อาหารสะอาดปลอดภัยสารพิษ
- ๒.๔.๗ การป้องกันควบคุมโรคและโรคอุบัติใหม่

๒.๕ การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร

- ๒.๕.๑ การพัฒนาแหล่งการศึกษาในระบบ นอกระบบทุกช่วงวัย วัสดุอุปกรณ์การศึกษาและสื่อสาร

การเรียนรู้

- ๒.๕.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการศึกษา
- ๒.๕.๓ การจัดให้มีห้องสมุดเคลื่อนที่
- ๒.๕.๔ การจัดให้มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร ข่าวสารประจำหมู่บ้าน ชุมชน
- ๒.๕.๕ การส่งเสริมสถาบันการเรียนรู้ของชุมชนด้านการพัฒนา
- ๒.๕.๖ การส่งเสริมการศึกษาภาษาอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบำรุง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑.๑ การปรับปรุงภูมิทัศน์ของจังหวัดเพชรบุรี
- ๓.๑.๒ ก่อสร้างพัฒนาและปรับปรุงสวนสาธารณะ
- ๓.๑.๓ รักษาสภาพแวดล้อมแม่น้ำลำคลอง
- ๓.๑.๔ ก่อสร้างประตูปิด-เปิดน้ำหรือเขื่อนป้องกันน้ำท่วม
- ๓.๑.๕ จัดให้มีศูนย์กำจัดขยะรวมของจังหวัด
- ๓.๑.๖ จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๓.๑.๗ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๑.๑ ส่งเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๑.๒ บูรณะโบราณสถานที่สำคัญ
- ๔.๑.๓ ส่งเสริมกิจการด้านศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การส่งเสริมการลงทุน

- ๕.๑.๑ จัดหาพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อรองรับการลงทุน
- ๕.๑.๒ พัฒนาศักยภาพด้านอุตสาหกรรม
- ๕.๑.๓ การพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม

๕.๒ การส่งเสริมอาชีพ

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมของกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพต่างๆ และวิสาหกิจชุมชน
- ๕.๒.๒ ส่งเสริมการผลิตและการจำหน่ายสินค้า OTOP สู่ประชาคมโลก
- ๕.๒.๓ การส่งเสริมด้านการตลาดและการแลกเปลี่ยนสินค้า
- ๕.๒.๔ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริฯ
- ๕.๒.๕ ส่งเสริมกองทุนหมู่บ้านและชุมชน เพื่อยกระดับไปสู่สถาบันการเงินชุมชน
- ๕.๒.๖ ค้นหาและพัฒนาปราชญ์ชาวบ้านให้ขยายความรู้ ความสามารถสู่การพาณิชย์
- ๕.๒.๗ พัฒนาขีดความสามารถกลุ่ม OTOP และกลุ่มอาชีพต่างๆ สู่เชิงพาณิชย์

๕.๓ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและพัฒนาด้านการเกษตร

- ๕.๓.๑ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร
- ๕.๓.๒ ส่งเสริมด้านการตลาดของผลิตผลทางการเกษตร
- ๕.๓.๓ ส่งเสริมความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตร
- ๕.๓.๔ ขยายพันธุ์สัตว์น้ำขึ้นสู่ธรรมชาติ
- ๕.๓.๕ การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษและใช้ปุ๋ยอินทรีย์แทนปุ๋ยเคมี
- ๕.๓.๖ ส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่
- ๕.๓.๗ จัดตั้งโรงผลิตปุ๋ยอินทรีย์
- ๕.๓.๘ ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

๕.๔ การวิสาหกิจชุมชน

๕.๔.๑ พัฒนาวัตถุกรรมของวิสาหกิจชุมชนทั้งภาคการผลิตสินค้าและบริการ

๕.๔.๒ การพัฒนาการให้ความรู้ภาคการผลิตและตลาดแรงงาน ให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๑.๑ อบจ. ห่วงใยรับใช้ประชาชน

๖.๑.๒ การส่งเสริมศักยภาพให้ชุมชนเข้มแข็ง

๖.๑.๓ พัฒนาเพิ่มศักยภาพประชาชนในการมีส่วนร่วม

๖.๑.๔ ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ประชาชนควรรู้

๖.๒ การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ

๖.๒.๑ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ อบจ.

๖.๒.๒ ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้านดิจิทัล

๖.๒.๓ จัดทำแผนที่ภาษี / ฐานข้อมูลภาษี

๖.๒.๔ ปรับปรุงระบบการจัดหารายได้และการจัดเก็บภาษี / ค่าธรรมเนียม

๖.๒.๕ ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น

๖.๒.๖ จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการบริหารราชการและบริการประชาชน

๖.๓ การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๖.๓.๑ การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๑.๑ ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว

๗.๑.๒ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว

๗.๑.๓ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว (รวมทั้งเขียนป้ายประชาสัมพันธ์เป็นภาษาอังกฤษ)

๗.๑.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามลำน้ำ แม่น้ำลำคลอง และแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ภายในจังหวัด

เพชรบุรี

๗.๑.๕ พัฒนาข้อมูลทางประวัติศาสตร์ของจังหวัด

๗.๑.๖ สนับสนุนการจำหน่ายสินค้าของดีเมืองเพชรบุรีในบริเวณแหล่งท่องเที่ยวและจุดบริการอื่นๆ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ ตำบลนาพันสามเป็นชุมชนน่าอยู่ ควบคู่ทรัพยากรธรรมชาติ การคมนาคมสะดวก
สาธารณสุขปลอดภัย ครบครัน มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ชุมชนมีส่วนร่วม ก้าวนำเศรษฐกิจ”

พันธกิจ (Mission)

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันได้กำหนดอำนาจหน้าที่หลักในมาตรา ๖๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามได้กำหนดพันธกิจหลักที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขการ ระบบสาธารณสุขปลอดภัย ให้มีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมให้ชุมชนมีอาชีพและเศรษฐกิจที่มั่นคง ภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ฯลฯ

๑.๒ งานพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร และระบบประปา

๑.๓ งานขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ งานพัฒนาระบบจราจร และงานผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนแนวทางการพัฒนา

๒.๑การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และแก้ไขปัญหาการว่างงาน

๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน

๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาและการพัฒนาด้านกีฬาต่างๆ

๒.๔การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต(เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้ป่วยเอดส์)

๒.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๖ การส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพาณิชย์กรรม การท่องเที่ยว เศรษฐกิจพอเพียง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์
- ๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ
- ๓.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย ทุกระดับ ให้เกิดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ รวมถึงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๔.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ
- ๔.๓ งานส่งเสริมเผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง
- ๕.๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการป้องกันการทุจริต
- ๕.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัดกิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี
- ๕.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองและมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ
- ๕.๕ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๕.๖ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบ ICT
- ๕.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕.๘ การส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบาย คสช.

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีความครบถ้วนอันจะทำให้สามารถดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน ตามการประเมินผลแผนพัฒนาในปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ไม่สามารถดำเนินการโครงการตามแผนพัฒนาที่วางไว้ได้ทั้งหมด เนื่องจากจำนวนโครงการที่เป็นความต้องการของประชาชนมีมาก และจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีงบประมาณในการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัด โดยแยกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จัดให้มีการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รังระบายน้ำ ฯลฯ พัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา เพื่อการอุปโภคบริโภค ขยายเขตไฟฟ้าติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ พัฒนาระบบจราจร และงานผังเมือง

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและแก้ไขปัญหาการว่างงาน สนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน สนับสนุนการแข่งขันกีฬา และการพัฒนาด้านการกีฬาต่างๆ สนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต (เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้ป่วยเอดส์) สนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด

ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสนับสนุนการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ด้านพาณิชย์กรรม การท่องเที่ยว เศรษฐกิจพอเพียง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร การพัฒนา มาตรฐานผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์ สนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ และ สนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ด้านการศึกษา ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย ทุกระดับ ให้เกิดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ รวมถึงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถานโบราณวัตถุฯ

๕. ด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนและการป้องกันการทุจริต ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัด กิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี

ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองและมี ส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบ ICT ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด ให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ คสช.

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ยังได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ดังนี้

จุดแข็ง (S = STRENGTH)

๑. เป็นพื้นที่เกษตรกรรม สามารถปลูกข้าวคุณภาพดี
๒. เป็นแหล่งผลิตขนมหวานที่ใหญ่ที่สุด
๒. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีกัน
๓. ปัญหาทางสังคมไม่รุนแรง
๔. มีกองทุนหมู่บ้านในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือกัน
๕. มีประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม (เช่น ประเพณีแข่งขันเรือยาว , ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ , ประเพณีเข้าพรรษา , ประเพณีออกพรรษา , ประเพณีแต่งงานบนหลังเกวียน , ประเพณีตักบาตรบนหลังเกวียน เป็นต้น)

จุดอ่อน (W = WEAKNESSES)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรนอกฤดู
๒. การพัฒนาอาชีพ และการส่งเสริมอาชีพยังไม่ทั่วถึง
๓. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดทำบรรจุภัณฑ์ในการบรรจุสินค้า

โอกาส (O = OPPORTUNITIES)

๑. มีคลองระบายน้ำ (คลองระบายน้ำดี ๑๘ , คลองระบายน้ำดี ๒๓) ไหลผ่านพื้นที่ทำการเกษตร
๒. มีหน่วยงานราชการทั้งในและนอกพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในด้านต่างๆ
๓. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ มีวัฒนธรรมที่เก่าแก่สมัยกรุงศรีอยุธยา ที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์ และสืบสานวัฒนธรรมที่ดีงาม
๔. ชุมชนมีความสามัคคี และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของตำบลนาพันสาม

อุปสรรค (T = THRETS)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีจำนวนจำกัด

๒. ปัญหาภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย มีบางพื้นที่ที่เป็นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตรบริเวณสองฝั่งคลองระบายน้ำดี ๑๘ ที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม

๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณสุขการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีภารกิจหลัก และการกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

พัฒนาตำบลนาพันสามเป็นชุมชนน่าอยู่ ควบคู่ทรัพยากรธรรมชาติ การคมนาคมสะดวก

สาธารณูปโภค ครบครัน มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ชุมชนมีส่วนร่วม ก้าวหน้าเศรษฐกิจ” ดังนี้

๑. บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน และ สาธารณูปโภค
๒. บริหารจัดการแหล่งน้ำ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจให้มั่นคง ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

ท้องถิ่น การกีฬา

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. มีการพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ประชาชนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ประชาชนมีส่วนร่วม ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดงาม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนในรอบปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม โดยขอยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ในตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา และขอยุบเลิก ตำแหน่งเมื่อตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่ง ตกแต่งสวน จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและภารกิจหลัก การกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามจะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้กำหนดโครงสร้าง และส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานอำนวยการ - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบริหารทั่วไป - งานประชาสัมพันธ์ - งานสถิติและสารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล - งานกฎหมาย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตรและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานอำนวยการ - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบริหารทั่วไป - งานประชาสัมพันธ์ - งานสถิติและสารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล - งานกฎหมาย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตรและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานระเบียบการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานระเบียบการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานเครื่องจักรกล - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานระบบการจราจร - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานการโยธา - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๓ งานผังเมือง - งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานเครื่องจักรกล - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานระบบการจราจร - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานการโยธา - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๓ งานผังเมือง - งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานการศึกษาในระบบ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานการศึกษาในระบบ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง -งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด (๐๑)								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๑. พนักงานขับรถดับเพลิง (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. พนักงานดับเพลิง (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ตกแต่งสวน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
๑๖. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๒๒. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๗. นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดนาปรหม								
๒๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง
๓๐. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๑. ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านดอนมะขามช้าง								
๓๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง
๓๔. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๕. ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๖. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๘	๔๐	๔๐	๓๙	+๓-๑	-	-๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราภาษีเงินได้ เพิ่ม / ลด	การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)					การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักงานปลัด (๐๑)																			
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๗๕๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐			
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๐๖๐	ว่าง		
๓.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๔๗๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๕,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐			
๔.	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐			
๕.	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐			
๖.	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐			
๗.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน ว่าง			
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐			
๙.	พนักงานจ้างภารกิจ	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐			
๑๐.	ผู้ช่วยนักวิชาการ สิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	๑๙๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐			
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก			
๑๒.	พนักงานขับเครื่องจักร ขนาดเล็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๘,๖๐๐	๑๔๔,๖๐๐			
๑๓.	ตกแต่งสวน (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๔๔,๖๐๐	ยุบเมื่อ ว่าง		
๑๔.	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐			
๑๕.	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐			

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน กองคลัง (๐๔)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น (๒)			การค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
๒	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๓	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	
	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐		
	พนักงานจ้างภารกิจ																	
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๕,๙๒๐	๒๑๔,๒๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																	
๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๙๒,๙๐๐	๑๙,๓๒๐	๑๙,๓๒๐	๑๙๒,๙๐๐	๒๐๒,๖๒๐	๒๑๒,๓๔๐	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้างภารกิจ																	
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๙,๘๔๐	
๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่าง)

๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การกระจายเพิ่มขึ้น (๒)				การกระจายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองสวัสดิการ สังคม (๑๑)																		
๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๒	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๐,๒๘๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
	รวม		๓๘	๓๑	๘,๖๐๒,๓๘๐	๔๐	๔๐	๓๙	-๓-๑	-	-๑	๔๖๑,๒๒๐	๒๘๒,๘๔๐	๒๘๓,๖๘๐	๙,๐๖๓,๖๐๐	๙,๓๔๖,๐๔๐	๙,๔๒๓,๖๖๕	๙,๔๒๓,๖๖๕	
	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕ %																		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล ทั้งสิ้น																		
	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณ รายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณการใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

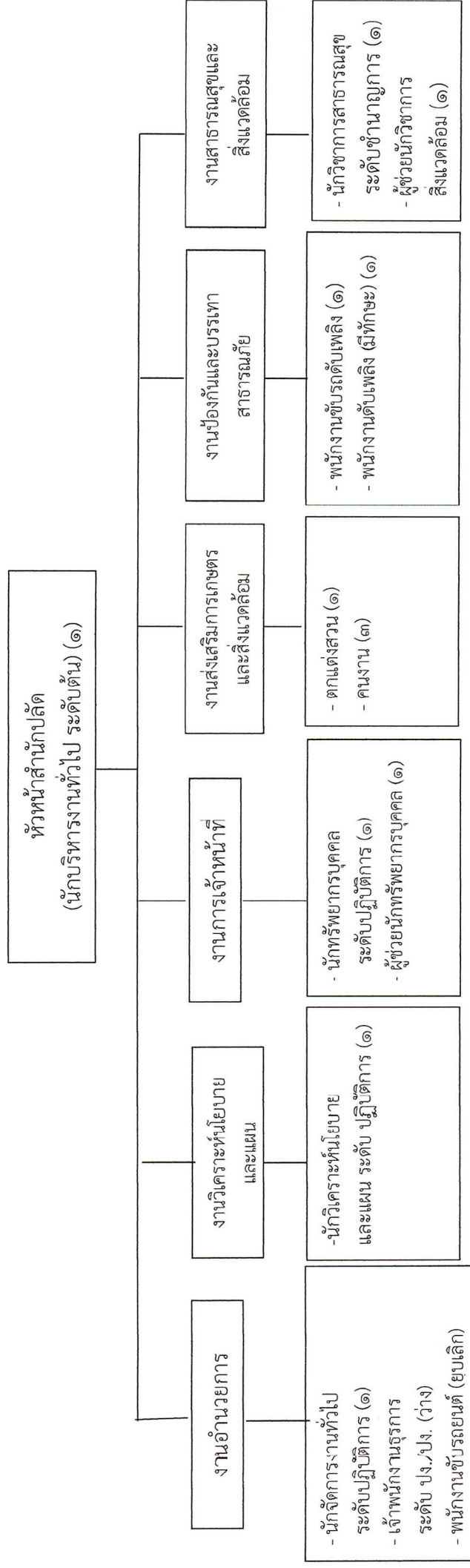
๑. ประมาณการรายรับปี ๒๕๖๗ คือ = (๒๗,๕๐๐,๐๐๐ X ๕%) = ๑,๓๗๕,๐๐๐ + ๑,๓๗๕,๐๐๐ = ๒๘,๘๗๕,๐๐๐

๒. ประมาณการรายรับปี ๒๕๖๘ คือ = (๒๘,๘๗๕,๐๐๐ X ๕%) = ๑,๔๔๓,๗๕๐ + ๑,๔๔๓,๗๕๐ = ๒๙,๓๑๘,๗๕๐

๓. ประมาณการรายรับปี ๒๕๖๙ คือ = (๒๙,๓๑๘,๗๕๐ X ๕%) = ๑,๔๖๕,๙๓๗ + ๑,๔๖๕,๙๓๗ = ๒๙,๗๘๔,๖๗๔

๑๐. กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบล

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชป.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๘

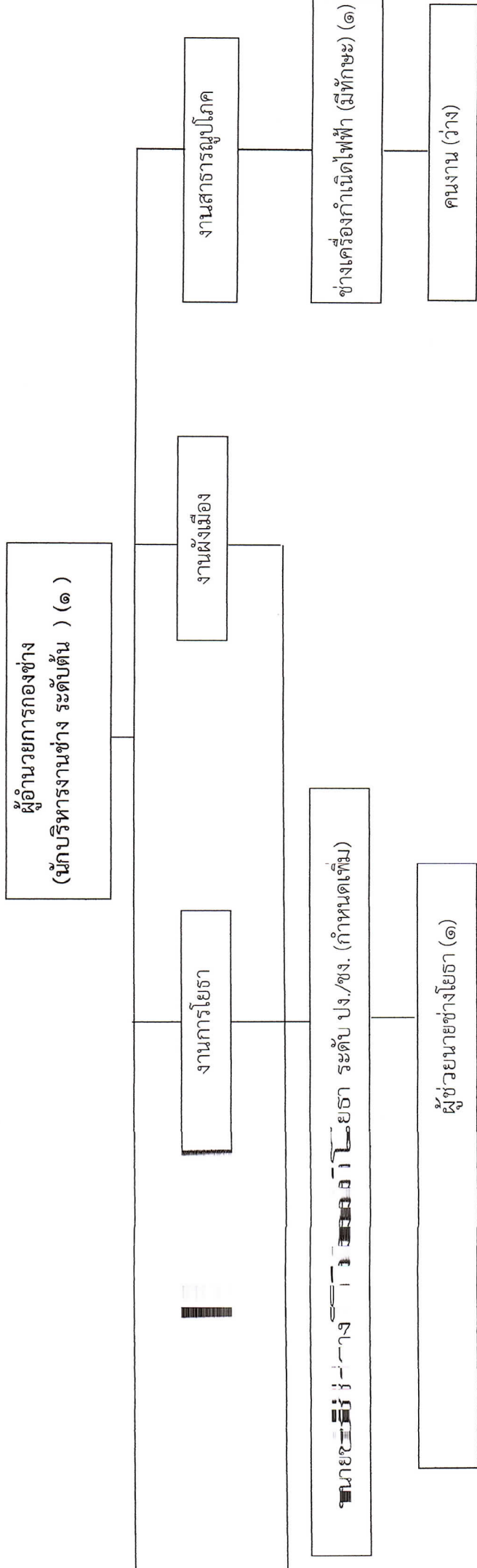
```

graph TD
    A[ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)] --- B[งานบริหารงานคลัง]
    A --- C[งานทรัพย์สินและพัสดุ]
    A --- D[งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้]
    B --- E[งานการเงิน และบัญชี]
    B --- F[นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง)]
    E --- G[เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)]
    C --- H[นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ (๑)]
    H --- I[ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)]
    D --- J[ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)]
  
```

ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปจ.	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๒

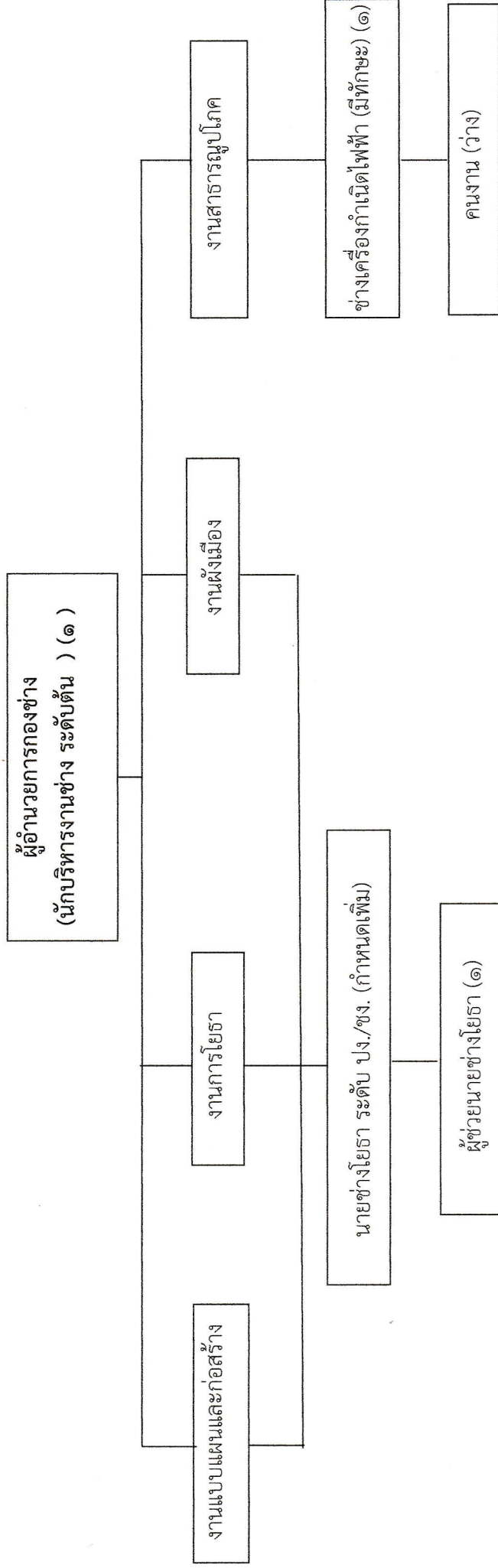
การแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างกองช่าง



ตำแหน่ง	ผอ.กองช่าง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง
-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒

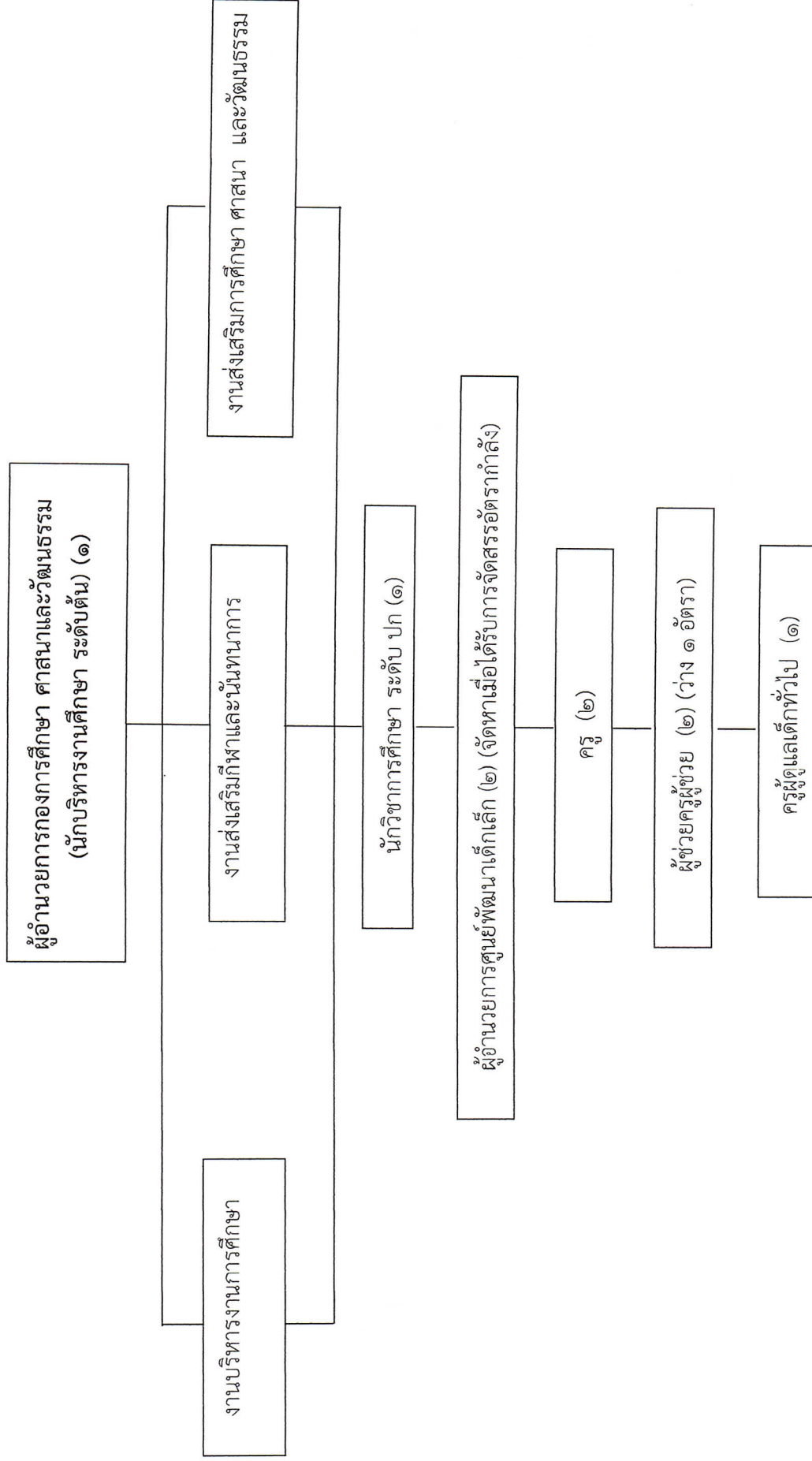
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	บก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒

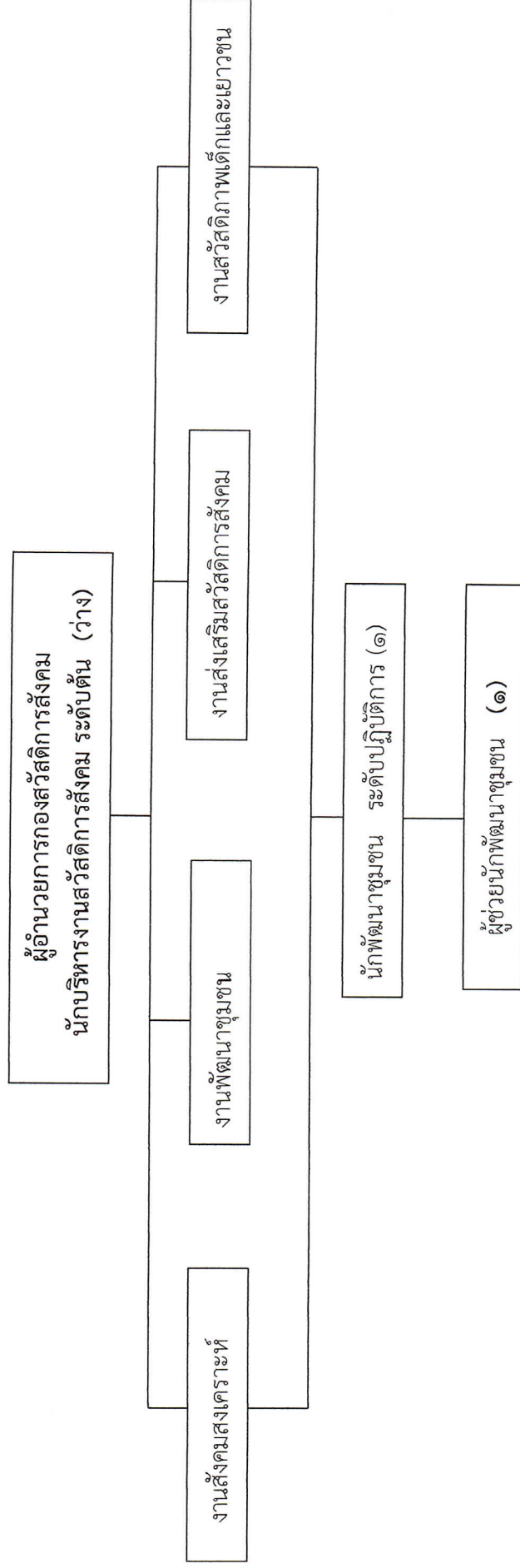
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ครู	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๒

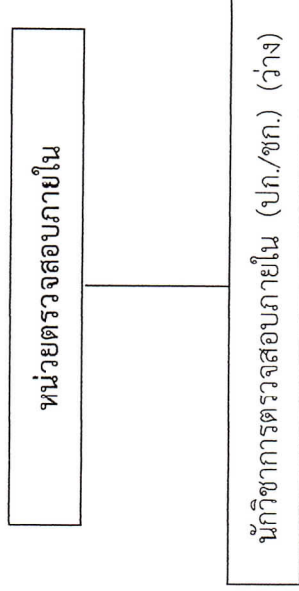
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชอ.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
สำนักปลัด (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน	
๑.	นางอุปรา คพพันธ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหา บัณฑิต	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๘๘,๒๒๐.- (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐.- (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐.- (๗,๐๐๐x๑๒)	-
๒.	-	-	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐.-	๕๒,๐๐๐	-	-
๓.	นางชนกนุช มะลิลา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐.- (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-
๔.	นางชนิษฐา เสนีลา	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๓๐๕,๖๔๐.- (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	-
๕	นางพินทอง จีบใจ	ปริญญาตรีศิลป ศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๖๖,๗๖๐.- (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	-
๖	นางสาวนิตดา ยี่มน้อย	ปริญญาตรีศิลป ศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๖๖,๗๖๐.- (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	-
๗	นางสาววิสา มงคลวัตรพร	ปริญญาตรีอักษร ศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑๙๙,๒๐๐.- (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	-
๘	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐.-	-	-	ว่างเต็ม
๙	พนักงานจ้างจ้างภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๔,๖๐๐.-	-	-	-
๑๐	นางสาวจรัส ศรีอำพรณ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สิ่งแวดล้อม	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๑๙๒,๘๔๐.-	-	-	-
๑๑	นายสมพร ไตรทรัพย์	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรขนาดเบา (รับรถดับเพลิง)	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรขนาดเบา (รับรถดับเพลิง)	-	๑๒๘,๔๐๐.-	-	-	-
๑๒	นางสาวจินตนา บัวสะอาด	-	-	ตบแต่งสวน	-	-	ตบแต่งสวน	-	๑๒๘,๔๐๐.-	-	-	-
๑๓	นายเทพาย สุนทร	-	-	พนักงานดับเพลิง (มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (มีทักษะ)	-	๑๒๒,๑๖๐.-	-	-	-
๑๔	พนักงานจ้างจ้างทั่วไป	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	-
๑๕	นางสาวเพ็ชรรัตน์ ข้าวสะอาดดี	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	-
๑๖	นางสาวดุริณี มะลิลา	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	-
๑๖	นางสาวยุวดี จันทสาและ	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวปรีภรณ์ ทองย้อย	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐.- (๓๘,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐.-	-	-	ว่างเดิม
๓	นางปรีภษา กุลทอง	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๘๐,๐๘๐.- (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	
๔	นางสาวรัตนจนา ศิริคุปต์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๒๓๔,๙๖๐.- (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๕	นางสาวอารีรัตน์ ะเอนน้อย	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๙๒,๘๔๐.-	-	-	
๖	นางอัสรา เอี่ยมสะอาด	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๐,๓๒๐.-	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
ส่วนโยธา (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
๑	นายมานิตย์ ลิ้มปวงษ์	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐.- (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	-	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๓	นายณัฐวัฒน์ บุญทับ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๘,๐๔๐.-	-	-	
๔	นายจิรโรจน์ สุนทร	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (มีทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (มีทักษะ)	-	๑๒๒,๑๖๐.-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	ว่าง

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๑	นางสาวรติมา ตาละลักษณ์	ปริญญาโท ครุศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา ๖ (หัวหน้าส่วนการศึกษา)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐.- (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวปริศนา เครือเหลา	ปริญญาตรีศิลป ศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐.- (๒๐,๔๔๐x๑๒)			
๓	นางกุสุมา แผลงทับ	ปริญญาตรี ครุศาสตรปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๕	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๕	ครู	คศ.๒	๓๓๓,๘๐๐.- (๒๘,๑๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางวรรณกร หองขาว	ปริญญาตรี ครุศาสตรปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๔	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๔	ครู	คศ.๒	๓๕๔,๖๐๐.- (๒๙,๖๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๕	-	-	-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	กำหนด เพิ่ม
๖	-	-	-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๗	นางสุภาณี มูลจัน	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๘,๔๐๐.-	-	-	
๘	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นางปัทมา ลาขุนทด	-	-	ผู้ดูแลเด็กทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็กทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน		
	กองสวัสดิการสังคม												
๑	-	-	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐.- (๓,๕๐๐x๑๒)	-		ว่างเดิม
๒	นางสาวจิตรพร สัมเทศ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๓๖,๓๖๐.- (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-		
	พนักงานจ้างภารกิจ												
๔	นางรัตนา ทิมวัฒน์	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๔,๖๐๐.-	-	-		

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การบอัตรากำลังเดิม			การบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/ เงิน ค่าตอบแทน	
	หน่วยตรวจสอบ ภายใน											
๑	-	-	๓๘-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๘-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น ความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงาน สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท ของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔๘๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐด้วยตนเอง (digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการการทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ที่ ๒๔๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทั้งนี้ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็นและองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดเพชรบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชอบ แก่งกลั่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม