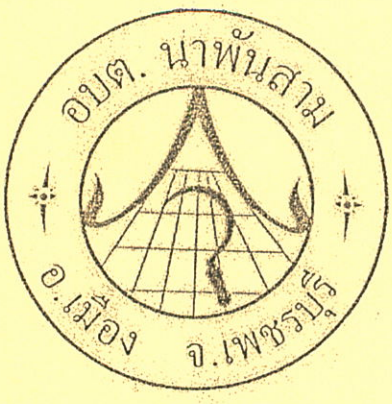


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นละลูกจ้าง	๗๒

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ

สำเนารายงานการประชุม

สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ปี๒๕๖๙

ทะเบียนพนักงาน ณ ๓๐ มิ.ย.๖๙

เอกสารประกอบการยุบเลิกตำแหน่ง

เอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

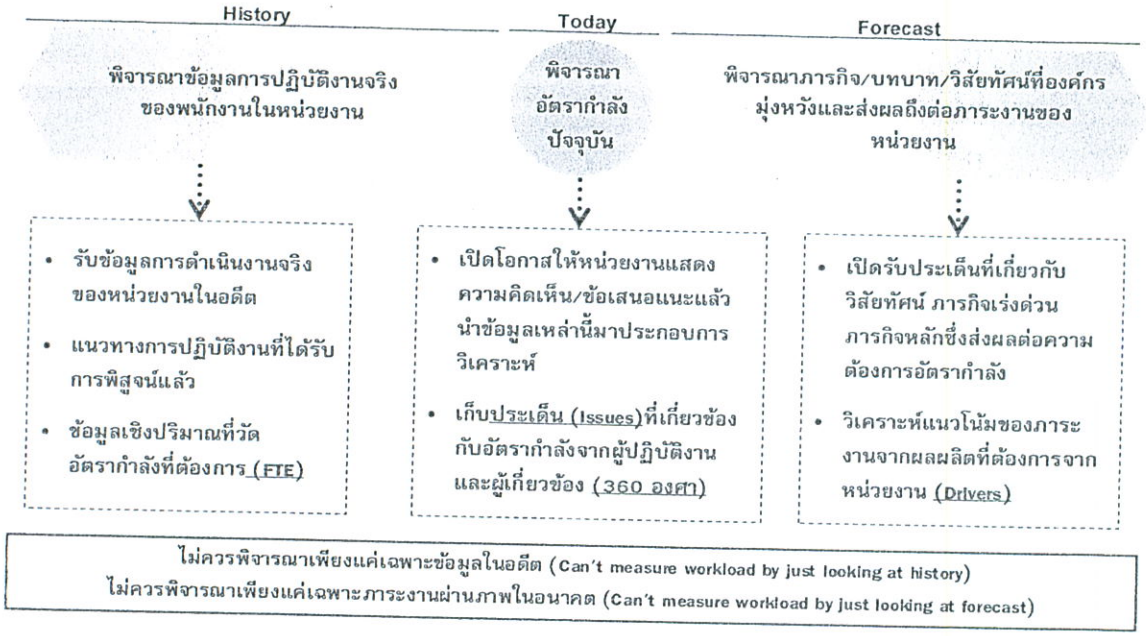
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

• **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

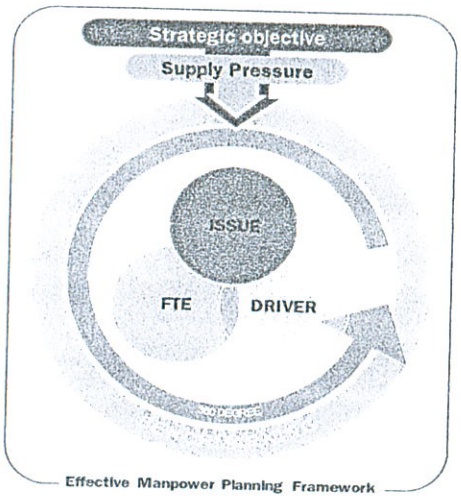
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณวุฒิการศึกษาด้านการสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัดเพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๔. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

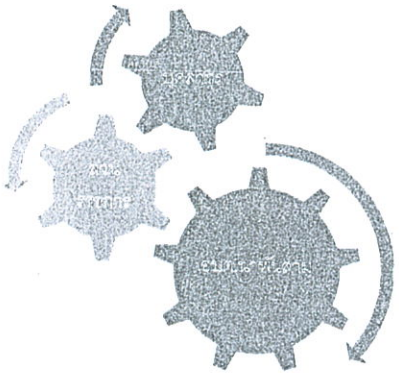
๕.

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- <u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

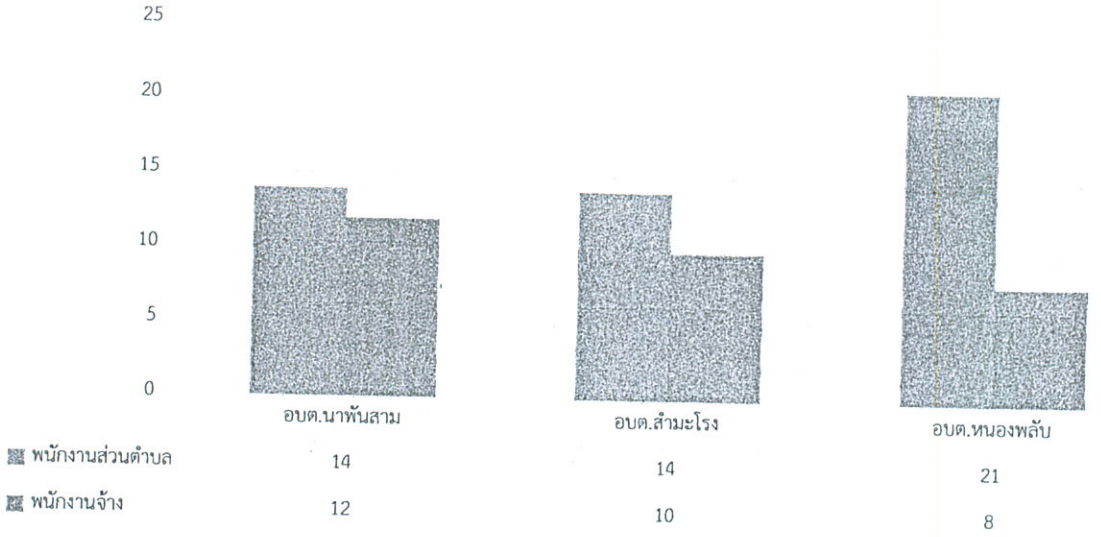
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



- <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสำมะโรง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม องค์การบริหารส่วนตำบลสำมะโรง และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.๒๕๖๒ และค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต ตาม พ.ร.บ.สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เช่น งานแผนที่ภาษีโดยจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีด้วยระบบ Ltax Online ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าธรรมเนียมควบคุมการก่อสร้างอาคาร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตอื่นๆ ตามข้อบังคับตำบล ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ๑.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๒.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และขอยุบเลิกเมื่อตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.สำมะโรง อบต.หนองพลับ
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองเพชรบุรีไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ เป็นระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๒๕.๐๔๐ ตารางกิโลเมตร ๑๕,๖๕๐ ไร่

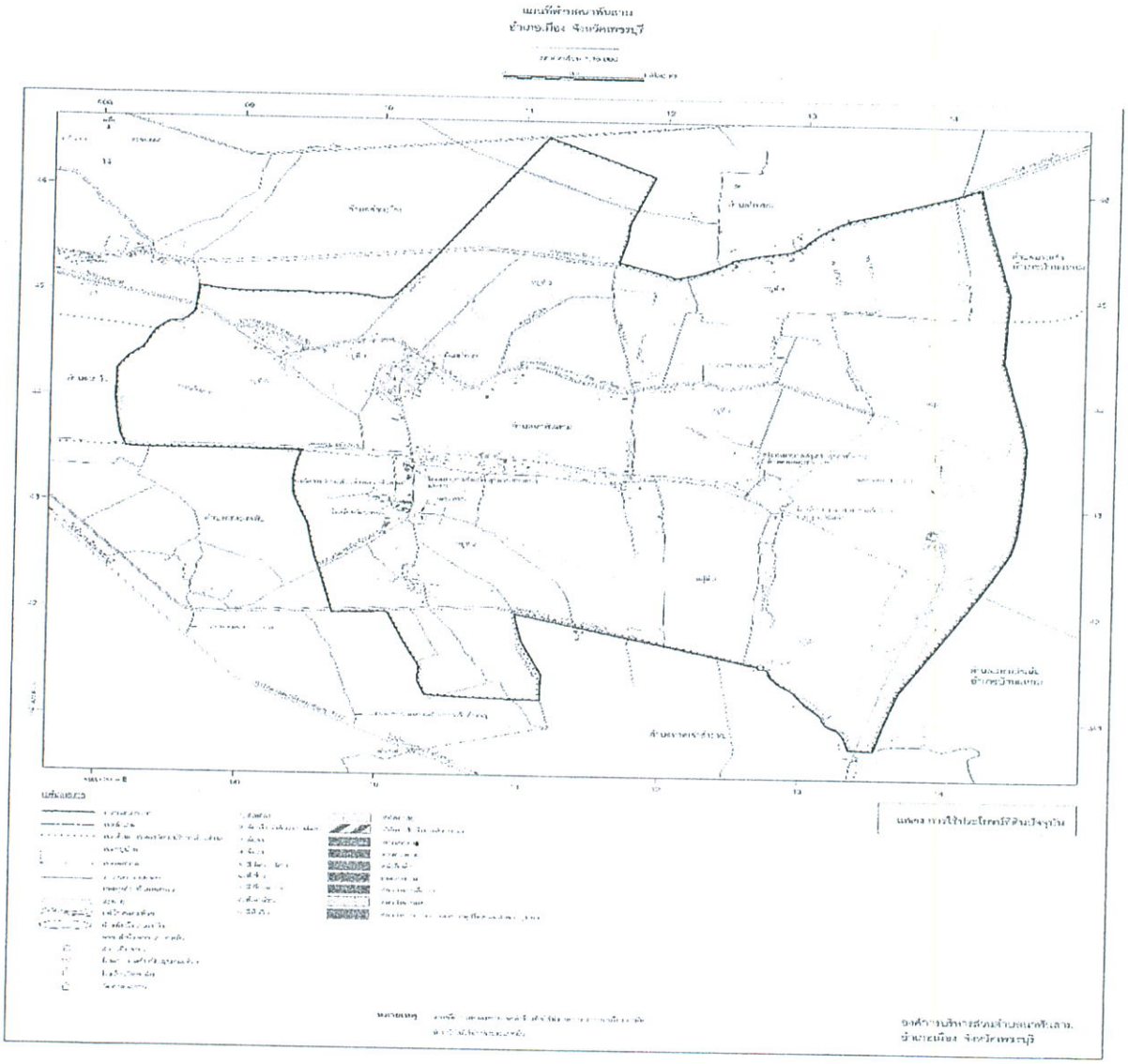
ทิศเหนือ : ติดต่อกับตำบลสำมะโรง ตำบลโพพระ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

ทิศใต้ : ติดต่อกับตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

ทิศตะวันออก : ติดต่อกับตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ทิศตะวันตก : ติดต่อกับตำบลหนองพลับ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำนา มีคลองชลประทานไหลผ่านตลอดแนวตำบล ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก



จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มี ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านนาขลู่
หมู่ที่ ๒ บ้านนาขลู่
หมู่ที่ ๓ บ้านฝั่งท่า-นาโตนด
หมู่ที่ ๔ บ้านนาหัวเรือ
หมู่ที่ ๕ บ้านดอนมะขามช้าง
หมู่ที่ ๖ บ้านนาพันสาม
หมู่ที่ ๗ บ้านฝั่งท่า-คลองใหญ่
หมู่ที่ ๘ บ้านนาพรม
หมู่ที่ ๙ บ้านดอนแตง

ความสัมพันธ์ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐ พึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวโดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติในการติดตามการตรวจสอบและการประเมินผลรวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

วิสัยทัศน์ประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีคนเก่งและมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย

๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๒) ขีดความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

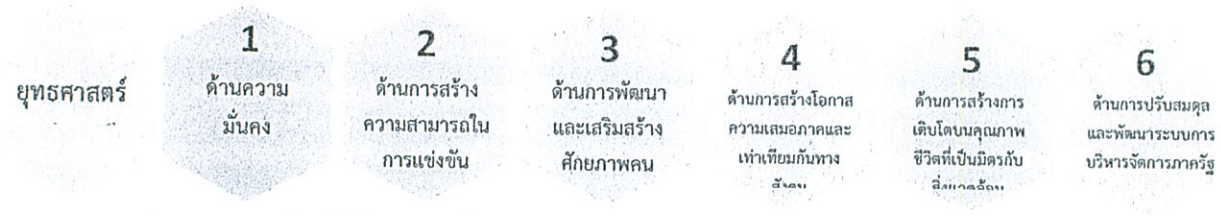
๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่



๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรงควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) ความสุขของประชากรไทย

(๒) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ

(๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

(๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ

(๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการได้แก่

(๑) **"ต่อยอดอดีต"** โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดรับกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

(๒) **"ปรับปัจจุบัน"** เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัลและการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต

(๓) **"สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต"** ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัดประกอบด้วย

(๑) รายได้ประชาชาติการขยายตัวของผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศและการกระจายรายได้

(๒) ผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน

(๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา

(๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีคนเก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจสติปัญญามีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่เป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่นมีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมนักคิดผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัดประกอบด้วย

(๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย

(๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคมชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อนโดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเองและการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัวชุมชนและสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัดประกอบด้วย

(๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร

(๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน

(๓) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี

(๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคมเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาลและความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัดประกอบด้วย

(๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู

(๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจกมูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ

๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม" โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้นกฎหมายต้องมีความชัดเจนมีเพียงเท่าที่จำเป็นมีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัดประกอบด้วย

(๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

(๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

(๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

(๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

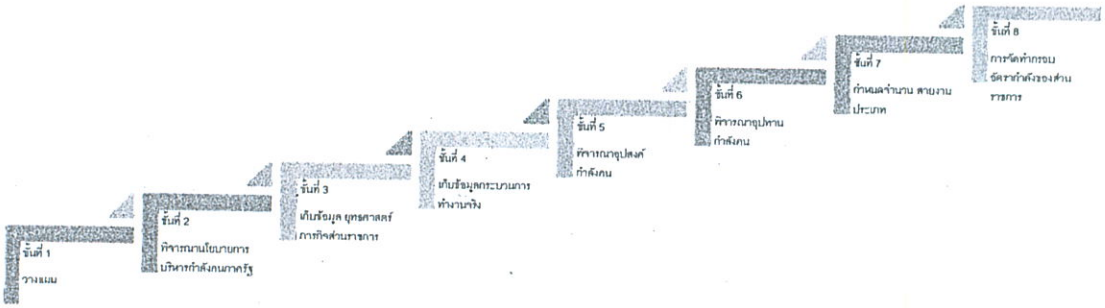
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๙ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัย

ที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ฯลฯ เพื่อให้ระบบการคมนาคม และการขนส่งที่เชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยในการสัญจร ๒.พัฒนาทางระบายน้ำเพื่อจัดการน้ำส่วนเกินออกจากพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความปลอดภัยด้านสุขอนามัย การใช้ประโยชน์พื้นที่อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
	๓.ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ เพิ่มแสงสว่าง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน ๔.เพื่อส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ให้สอดคล้องกับผังเมืองเพื่อรองรับการคมนาคมโลจิสติกส์และดิจิทัล ฯลฯ
๒.ด้านคุณภาพชีวิต	๑.เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุข ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒.เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างสุขภาพพลานามัยที่ดี ความสามัคคี ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ๓.เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาวะทางร่างกาย จิตใจ และปัญญาที่แข็งแรง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ๔.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชนผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับชุมชน ๕.เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ รวมทั้งสถานที่ออกกำลังกาย ให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
	๖.เพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ รวมทั้งสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด ๗.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนางานสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ๘.เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ใกล้บ้าน ทั่วถึง มีคุณภาพ และการเชื่อมโยงระบบสุขภาพในชุมชนให้เข้มแข็ง ๙.เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑๐.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพในทุกระดับ ทั้งในระบบและนอกระบบ ๑๑.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบทบาทสตรีและความหลากหลายทางเพศให้ครอบคลุม ๑๒.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด และโรคติดต่อเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.เพื่อป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยและการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒.เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.เพื่อพัฒนาระบบจราจรที่ปลอดภัย การจัดการและแก้ไข ปัญหาจราจร และการลดอุบัติเหตุทางถนน
๔.ด้านการลงทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งรณรงค์ประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ๒.เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้กับประชาชน ๓.เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีของประชาชนในการมีส่วนร่วม อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.เพื่อส่งเสริมองค์กรเครือข่ายต่างๆ ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชนมีส่วนร่วม ๕.เพื่อพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่นยืน ๖.เพื่อส่งเสริม สนับสนุน สถาบันทางศาสนาให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพผู้นำทางศาสนา เพื่อใช้เป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
๕.ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม การสร้างธรรมาภิบาลและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ โดยเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ และผลประโยชน์ส่วนร่วม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและโปร่งใส ๒.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น รวมทั้งประชาธิปไตยและส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๓.เพื่อพัฒนาบุคลากร กระบวนการทำงานและองค์กรสู่ความยั่งยืนเท่าทันเทคโนโลยี ๔.จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกลและสถานที่ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะกำหนดตำแหน่งใดเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง	ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิต ของประชาชน	สร้างคนให้มีคุณภาพ พัฒนาคนให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญารอบรู้ สามารถดูแลและพึ่งพาตนเองได้ตามศักยภาพ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เน้นพัฒนาส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ การยกระดับบริการสาธารณสุขปฐมภูมิ การศึกษาที่ทันสมัย	หัวหน้าสำนักปลัด นักวิชาการสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	มุ่งเน้นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย	หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการลงทุน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	มุ่งเน้นการสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและวิถีชีวิตพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ชุมชนเพิ่มขึ้น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนควบคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่โปร่งใสและมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี ฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและอัตลักษณ์ของท้องถิ่น	ผู้อำนวยการศึกษาฯ นักวิชาการศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและมีการมีส่วนร่วมของประชาชน	มุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรที่ดีให้ได้มาตรฐานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ป้องกันการทุจริต คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	ทุกส่วนราชการ สายวิชาการทุกตำแหน่ง สายทั่วไปทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

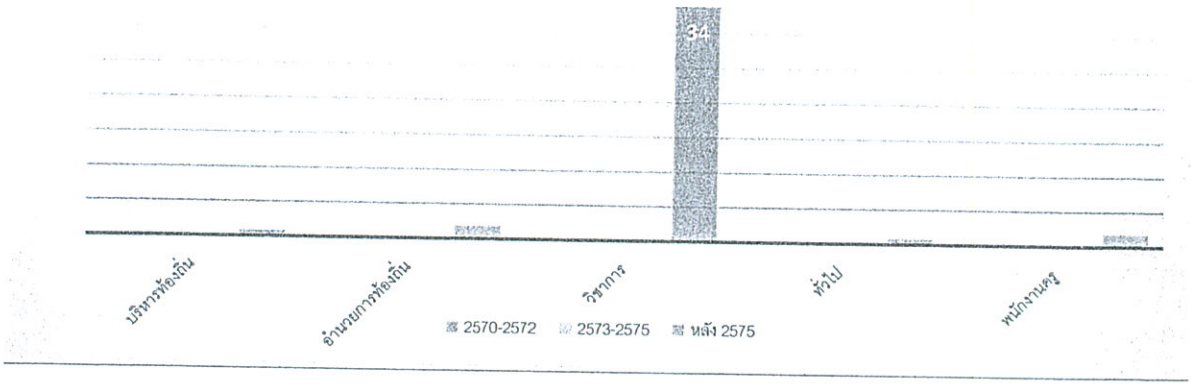
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

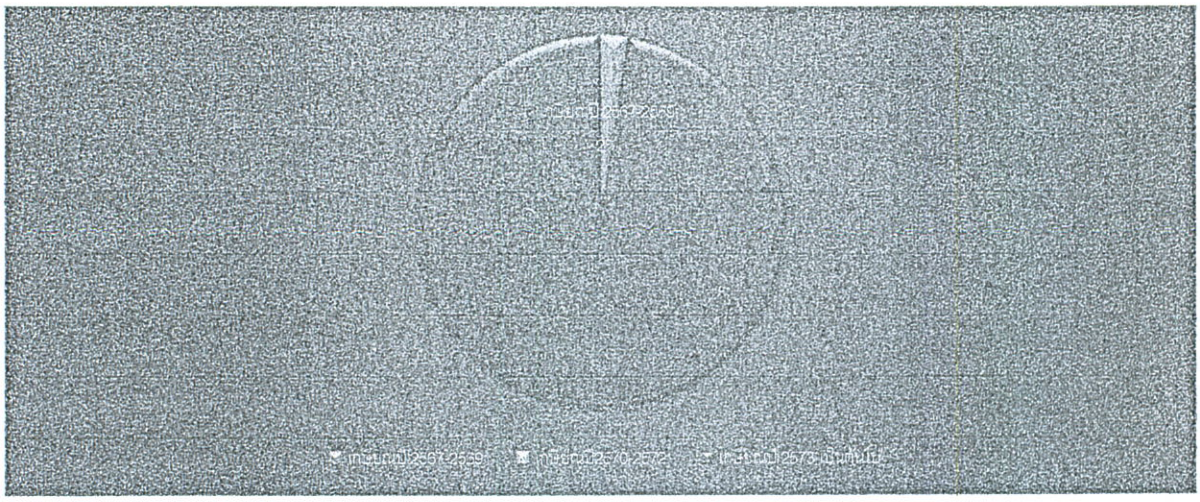
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

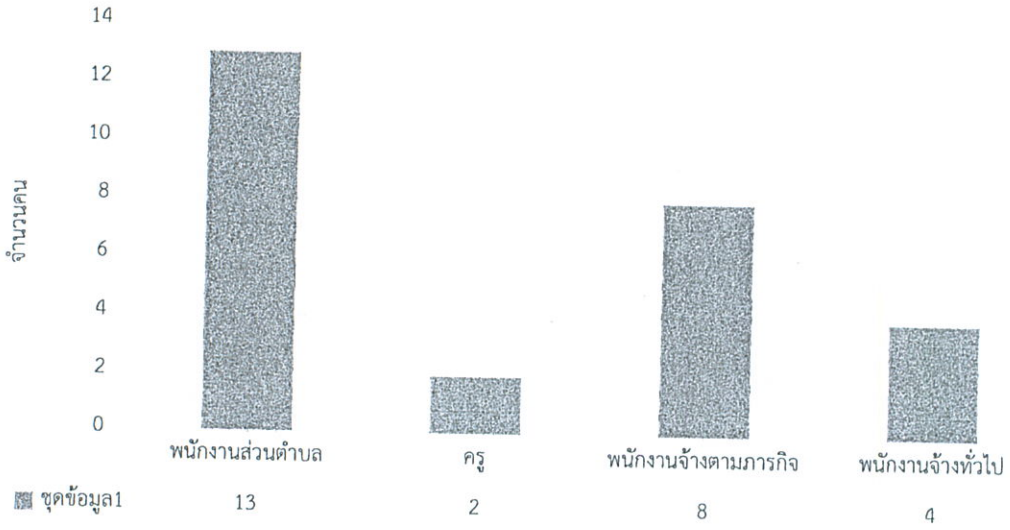
การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด อบต.นาพันสาม



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ใช้การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย **Strengths (จุดแข็ง)** การมีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และ ทรัพยากรในพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนา **Weaknesses (จุดอ่อน)** งบประมาณจำกัด ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมหรือการบริหารโครงการ **Opportunities (โอกาส)** นโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเติบโตของเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวในพื้นที่ **Threats (อุปสรรค)** ภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ หรือการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมัน ภาวะสงคราม	๑.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการสนับสนุนจากภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หากงบประมาณมีจำกัดอาจส่งผลให้การพัฒนาล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ๒.ปัจจัยด้านสังคมและประชาชน การเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวของชุมชนทำให้ความต้องการใช้โครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้น เช่น ถนน ระบบขนส่ง และสาธารณูปโภค ๓.ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการก่อสร้างและบริหารจัดการโครงการ เช่น ระบบสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาเมือง ๔.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สภาพภูมิประเทศและภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมหรือภัยแล้ง อาจส่งผลต่อการออกแบบและการดำเนินโครงการโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ผลกระทบเชิงบวก การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน ทำให้การคมนาคมสะดวกขึ้นสนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจในท้องถิ่นและเพิ่มโอกาสในการลงทุนการเกษตรและการท่องเที่ยว ๒.ผลกระทบเชิงลบในบางกรณี การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นที่ นอกจากนี้หากการวางแผนไม่รอบคอบ อาจทำให้เกิดปัญหาการใช้งบประมาณเกินความจำเป็นหรือโครงการไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
			๕.ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการนโยบายของรัฐบาลและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อทิศทางและความสำเร็จของการพัฒนา	
๒	ด้านคุณภาพชีวิต	Strengths (จุดแข็ง) การมีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง การมีอาสาสมัครสาธารณสุขหรือกลุ่มชุมชนที่ร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ Weaknesses (จุดอ่อน) งบประมาณจำกัด การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนบางกลุ่มยังไม่ทั่วถึง Opportunities (โอกาส) นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการศึกษา Threats (อุปสรรค) ภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวน ปัญหาสังคม ความเหลื่อมล้ำหรือภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนภาวะสงคราม	๑. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจรายได้และโอกาสทางอาชีพของประชาชนมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยตรง หากประชาชนมีรายได้เพียงพอจะสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการต่างๆ ได้มากขึ้น ๒.ปัจจัยด้านสังคมและประชากร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ท้องถิ่นต้องปรับรูปแบบบริการและสวัสดิการให้เหมาะสม ๓.ปัจจัยด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการเข้าถึงการศึกษาและเทคโนโลยีช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพและการเรียนรู้ของประชาชน	๑.ผลกระทบเชิงบวก การพัฒนาคุณภาพชีวิตในท้องถิ่นช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น มีโอกาสทางการศึกษาและอาชีพเพิ่มขึ้น ลดความยากจน และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ๒.ผลกระทบเชิงลบหากการพัฒนาไม่มีการวางแผนที่เหมาะสม อาจทำให้ทรัพยากรถูกใช้ไม่เกิดประโยชน์สูงสุด หรือเกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการของประชาชนบางกลุ่ม

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
			๔.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดการขยะ น้ำสะอาด และอากาศที่ปลอดภัย ส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน	
			๕.ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐและการบริหารจัดการนโยบายของภาครัฐและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต	
๓	ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	Strengths (จุดแข็ง) การมีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง การมีอาสาสมัครหรือกลุ่มประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยในชุมชน Weaknesses (จุดอ่อน) ขาดบุคลากรหรืออุปกรณ์ในการดูแลความปลอดภัย งบประมาณจำกัด หรือการประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่ทั่วถึง	๑.ปัจจัยด้านสังคมและประชากรการเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวของชุมชนอาจทำให้เกิดปัญหาความแออัดและความขัดแย้งในสังคม ๒.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจภาวะเศรษฐกิจและระดับรายได้ของประชาชนมีผลต่อปัญหาอาชญากรรมและความไม่สงบในชุมชน	๑.ผลกระทบเชิงบวก การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ช่วยให้ชุมชนมีความปลอดภัยมากขึ้น ลดปัญหาอาชญากรรม สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมในท้องถิ่น

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
		Opportunities (โอกาส) การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเฝ้าระวัง เช่น ระบบกล้องวงจรปิด หรือระบบแจ้งเหตุฉุกเฉิน Threats (อุปสรรค) ปัญหาอาชญากรรม การแพร่ระบาดของยาเสพติด ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว	๓.ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เช่น ระบบกล้องวงจรปิด หรือ แอปพลิเคชั่นแจ้งเหตุสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลความปลอดภัยในชุมชน ๔.ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ความร่วมมือของประชาชนในการดูแลและเฝ้าระวังชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสงบเรียบร้อย ๕.ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการนโยบายของภาครัฐและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อการกำหนดมาตรการในการดูแลความปลอดภัยของชุมชน	๒.ผลกระทบเชิงลบ หากการดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เกิดความไม่เป็นระเบียบในชุมชน เพิ่มความเสี่ยงต่อปัญหาอาชญากรรม หรือทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของหน่วยงานท้องถิ่น
๔	ด้านการลงทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	Strengths (จุดแข็ง) การมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การมีชุมชนที่ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม Weaknesses (จุดอ่อน) งบประมาณจำกัด ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติหรือขาดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ	๑.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สภาพของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ และคุณภาพดิน มีผลต่อแนวทางการพัฒนาและการลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม ๒.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การลงทุนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต้องใช้งบประมาณและทรัพยากรจำนวนมาก	๑.ผลกระทบเชิงบวกการลงทุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดปัญหามลพิษ ฟื้นฟูระบบนิเวศ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
		Opportunities (โอกาส) การสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรต่างๆในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ Threats (อุปสรรค) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเกินขนาด หรือการขยายตัวของเมืองที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม	จึงต้องมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสม ๓.ปัจจัยด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสามารถช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบจัดการขยะ หรือการใช้พลังงานสะอาด ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการนโยบายของภาครัฐและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒.ผลกระทบเชิงลบ - หากการบริหารจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ทรัพยากรถูกใช้เกินความจำเป็น หรือเกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว - การสูญหายและถูกกลืนทางวัฒนธรรมตะวันตก การปรับตัวไม่ทันวัฒนธรรมทางวัตถุ เช่น เทคโนโลยีเจริญไวกว่าวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (ความคิด ความเชื่อ) และการละเลยจริยธรรมดั้งเดิม - ความเชื่อดั้งเดิมต่อศาสนาเสื่อมถอยและการใช้ศาสนาในทางที่ผิด

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
๕	ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและมีส่วนร่วมของประชาชน	Strengths (จุดแข็ง) การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน และการมีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง Weaknesses (จุดอ่อน) การขาดทักษะด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ การสื่อสารระหว่างองค์กรกับประชาชนยังไม่ทั่วถึง Opportunities (โอกาส) การสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน Threats (อุปสรรค) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มขึ้น และข้อจำกัดด้านงบประมาณ	๑.ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ๒.ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นช่วยให้การพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ๓.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและบริหารจัดการ เช่น ระบบข้อมูลออนไลน์ หรือช่องทางรับฟังความคิดเห็น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ๔.ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.ผลกระทบเชิงบวกการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ๒.ผลกระทบเชิงลบ หากการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพหรือการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ทั่วถึง อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในชุมชน และลดความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	 ๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์ ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	 ๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักปลัด งานการเกษตร ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด งานบริหารสาธารณสุข ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด งานป้องกันฯ ๘. สำนักปลัด งานป้องกันฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนในรอบปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่งมีประสิทธิภาพ ประกอบกับในปี ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการจัดซื้อรถขยะมาดำเนินการเก็บขยะในพื้นที่ จำนวน ๑ คัน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑.ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ประกอบด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่าย การประเมินความต้องการของกำลังคน ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

ได้แก่ ๑.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๒.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และขอยุบเลิกเมื่อตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนด ให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ยังไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานเกี่ยวกับสาธารณสุขยังคงอยู่ที่สำนักปลัด ทำให้ขาดบุคลากรเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำให้ไม่ตอบสนองความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกองคลัง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง และสายงานด้านการเงินและบัญชา ไม่มีคนทำงานเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและผู้สอบแข่งขันของ กสถ และ ก. กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัดแล้วแต่กรณี
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกองช่าง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง พนักงานส่วนตำบลสายทั่วไป ตำแหน่งนายช่างโยธา ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจบันและขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสถ.

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้วิธีการสรรหาเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานทางด้านสวัสดิการสังคม ปฏิบัติเกี่ยวกับ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบ ชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริม งานประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจบันและขอใช้บัญชี การสอบแข่งขันของ กสถ.

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๒.กองคลัง</u> **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	<u>๒.กองคลัง</u> **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
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานการศึกษาในระบบ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป **๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น **๔.๓ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ** - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> **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 และวัฒนะรรมท้องถิ่น **๔.๓ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ** - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการ ทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ - งานงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ - งานงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดน่าพรม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศพด.บ้านดอนมะขามข้าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๑	๓๙	๓๘	๓๘	-๒	-๑		

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๔๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	(๔๔,๑๘๐)
	สำนักปลัด(๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	(๔๔,๑๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๑๖๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๐๐๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๔๓,๙๒๐	(๒๔,๐๕๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๓,๒๘๐	๓๖๔,๓๒๐	๓๘๖,๒๘๐	๔๐๙,๕๖๐	(๒๘,๖๔๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๖,๘๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๒,๓๖๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๘๔,๘๔๐	(๒๖,๙๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๖๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๓,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๕,๙๒๐	(๒๑,๙๑๐)
๑๑	พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม		๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๓	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๕๙,๘๔๐	๐	๑	-	-	-	-๑	-	๖,๔๘๐	-	-	๑๖๖,๓๒๐	-	-	ยุบเมื่อว่าง (๑๓,๓๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐×๓)

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๖๐๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๗,๔๘๐	(๒๒,๙๐๐)
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่าง (ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๓,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๒๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๔๔๐	๒๗๖,๓๒๐	๒๘๗,๒๘๐	(๒๑,๒๖๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๘,๘๘๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๗๖๐	๒๒๗,๕๒๐	(๑๖,๘๔๐)
๒๖	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๖๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๓,๖๘๐	(๓๓,๓๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๘๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	(๔๒,๘๐๐)
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๓,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	(๒๗,๗๙๐)

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๐	ครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาได้เมื่อ ได้รับจัดสรร อัตรากำลัง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๓๔	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๓๒,๓๖๐	๔๕๘,๔๐๐	๔๘๖,๐๐๐	(๓๓,๙๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๔,๒๔๐	(๒๖,๘๗๐)
	รวม		๔๑	๒๙	๙,๙๖๙,๓๖๐		๓๙	๓๘	๓๘	-๒	-๑	-	๘๖๓,๕๑๐	๕๕๗,๘๔๐	๕๙๐,๑๕๐	๑๐,๘๓๙,๑๑๐	๑๑,๒๓๐,๖๓๐	๑๑,๘๒๐,๗๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๔๐๙,๐๘๔,๓๐	๑,๔๕๙,๙๘๑.๙๐	๑,๕๓๖,๗๐๑.๕๐	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๒๔๘,๑๙๔.๓๐	๑๒,๖๙๐,๖๑๑.๙๐	๑๓,๓๕๗,๔๘๑.๕๐	
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๖๒	๓๕.๑๔	๓๕.๒๓	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. ประมาณการรายรับปี ๒๕๗๐ คือ = (๓๒,๗๕๐,๐๐๐X๕%) = ๑,๖๓๗,๕๐๐ = (๓๒,๗๕๐,๐๐๐ + ๑,๖๓๗,๐๐๐) = ๓๔,๓๘๗,๕๐๐

๒. ประมาณการรายรับปี ๒๕๗๑ คือ = (๓๔,๓๘๗,๕๐๐X๕%) = ๑,๗๑๙,๓๗๕ = (๓๔,๓๘๗,๕๐๐ + ๑,๗๑๙,๓๗๕) = ๓๖,๑๐๖,๘๗๕

๓. ประมาณการรายรับปี ๒๕๗๒ คือ = (๓๖,๑๐๖,๘๗๕X๕%) = ๑,๘๐๕,๓๔๓.๗๕ = (๓๖,๑๐๖,๘๗๕ + ๑,๘๐๕,๓๔๓.๗๕) = ๓๗,๙๑๒,๒๑๘.๗๕

๓๐. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัด
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. งานอำนวยการ
- งานนิติการ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- งานบริหารทั่วไป
- งานประชาสัมพันธ์
- งานสถิติและสารสนเทศ
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล
- งานกฎหมาย
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๓. งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานบุคคล

๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนโยบายและแผน

๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานบริการสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๖. งานส่งเสริมการเกษตรและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานคลัง
- งานบริหารงานคลัง
- งานระเบียบการคลัง
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานพัฒนารายได้
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓. งานการเงินและบัญชี
- งานการเงินและบัญชี
- งานสถิติการคลัง

๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดหาพัสดุ
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริหารสัญญา

กองช่าง
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานการโยธา
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานเครื่องจักรกล
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานระบบการจราจร
- งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานการโยธา
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
- งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. งานผังเมือง
- งานผังเมือง

๔. งานสาธารณูปโภค
- งานจัดการคุณภาพน้ำ
- งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานสาธารณูปโภค
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร
- งานปรับปรุงภูมิทัศน์

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. งานบริหารการศึกษา
- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานกิจการโรงเรียน
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานวิชาการ
- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานการศึกษาในระบบ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานนิเทศการศึกษา
- งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานการศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

กองสวัสดิการสังคม
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. งานสังคมสงเคราะห์
- งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง
- งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง
- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ
- งานงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานบริหารงานทั่วไป

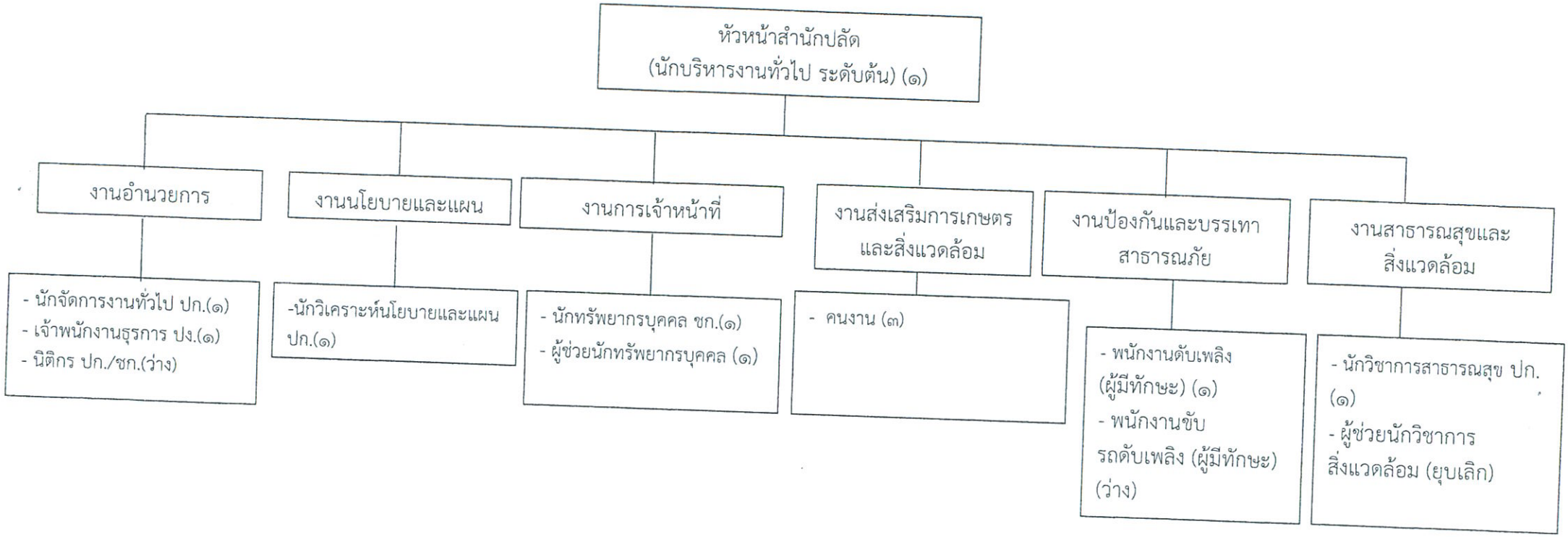
๒. งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

๓. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๔. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง
- งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย

๑๐. กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

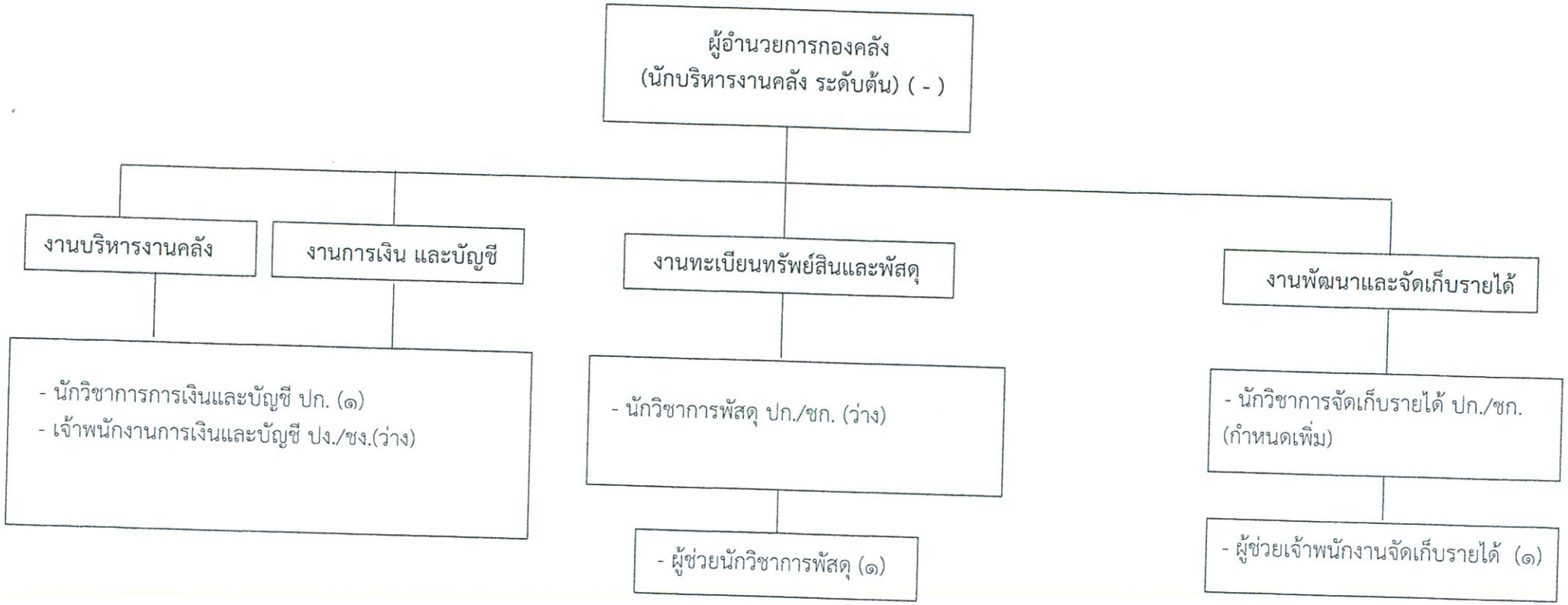
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

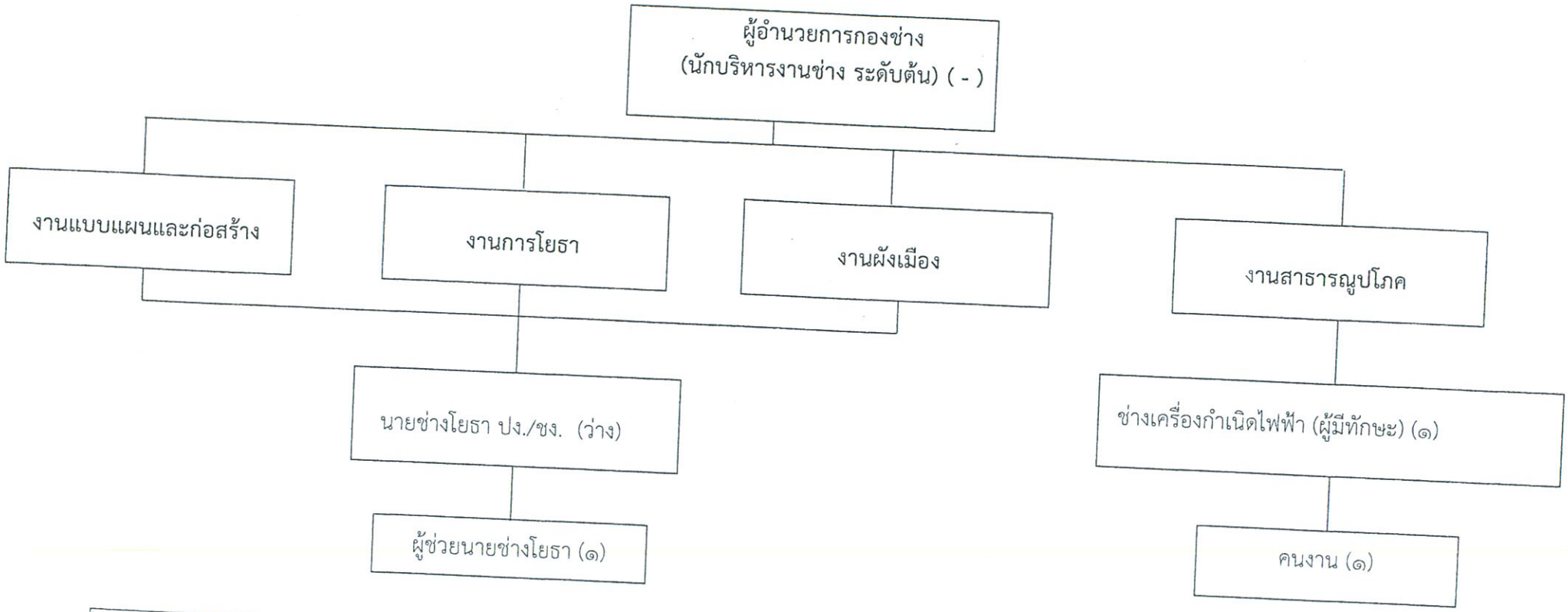
โครงสร้างส่วนการคลัง



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

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

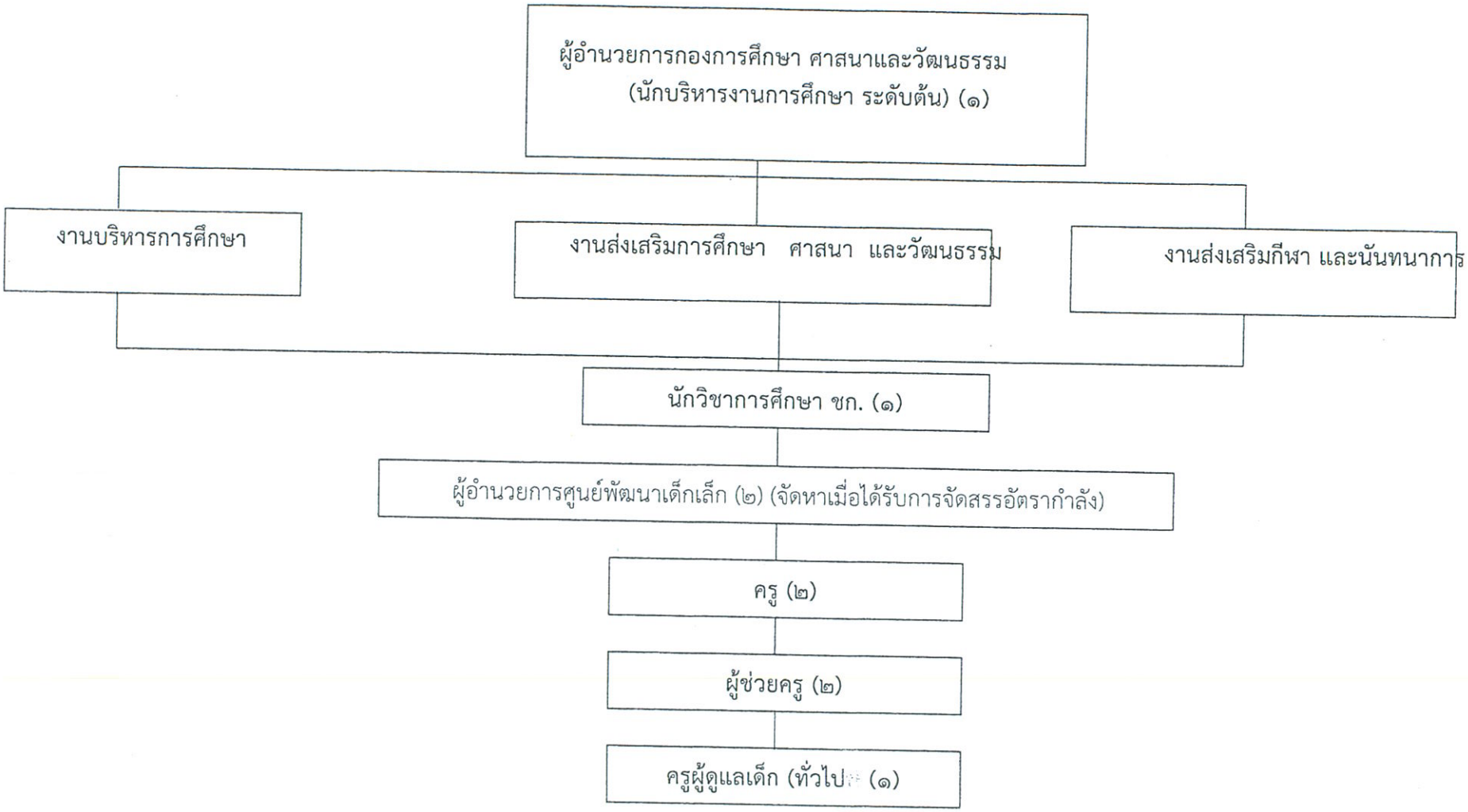
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

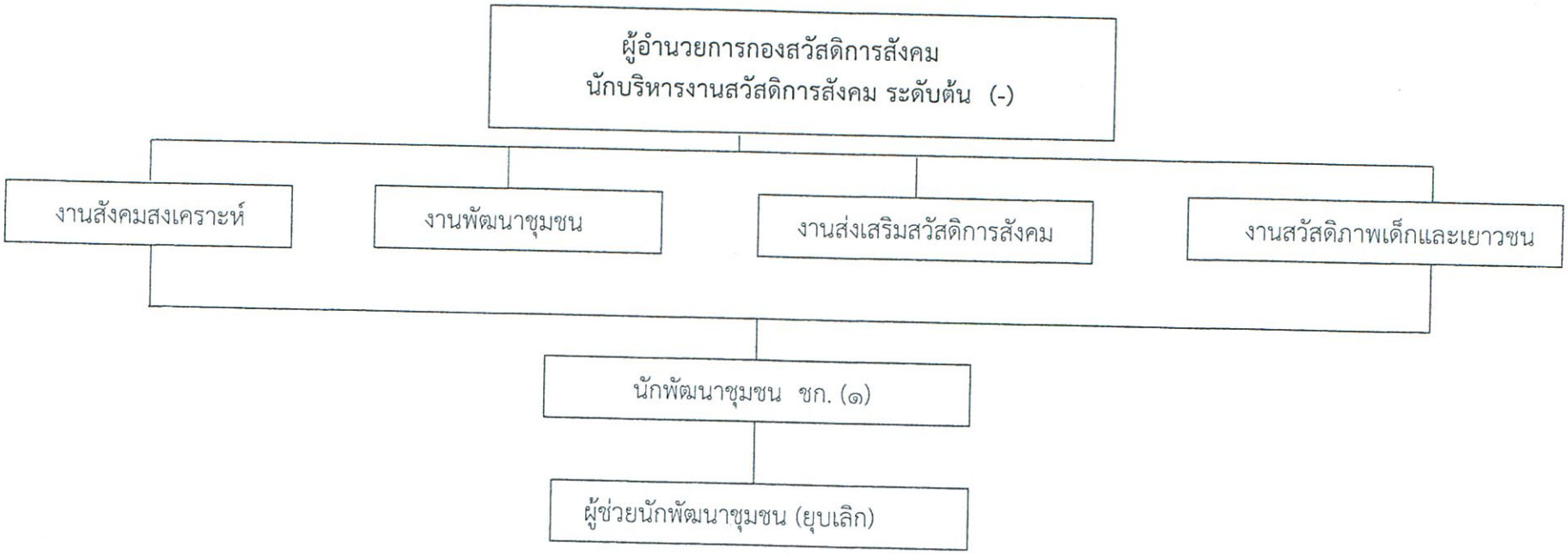
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ครู คศ ๒	ครู คศ ๓	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

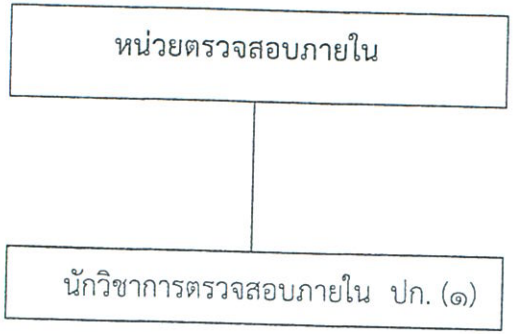
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑.	-	-	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐.- (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐.- (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๒.	นายมาโนชย์ ขาวคง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐.- (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐.- (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-
	สำนักปลัด อบต.											
๓.	นางชมภูนุช มะลิลา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐.- (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-
๔.	น.ส.ชิสา มงคลฉัตรพร	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๘๘,๖๐๐.- (๒๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	
๕.	นางพิณทอง จับใจ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๔๓,๖๘๐.- (๒๘,๖๔๐x๑๒)	-	-	
๖.	น.ส.พรสินี มามาก	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๘๓,๑๒๐.- (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	
๗.	น.ส.ขนิษฐา จันทร์พรม	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๑๘,๔๐๐.- (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	
๘.	-	-	๓๘-๓-๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๘-๓-๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๙.	พ.จ.ท.โรจนศักดิ์ พ่วงทอง	ปวท.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๒๒,๙๒๐.- (๒๖,๙๑๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐.	น.ส.จำรัส ศรีอำพรรณ	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๖๒,๙๒๐.- (๒๑,๙๑๐x๑๒)	-	-	
๑๑.	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐.- (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๒.	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๓.	นายเพทาย สุนทร	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๙,๘๔๐ (๑๓,๓๒๐x๑๒)	-	-	ยุบเมื่อว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔.	น.ส.ดรุณี มะลิลา	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.- (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๕.	น.ส.เพชรรัตน์ ขำสะอาดดี	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.- (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖.	น.ส.น้ำอ้อย คอนหงาย	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.- (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมาย เหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๗.	-	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๑๘.	นางสาวเมธาวี วันเพ็ญ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๒๗๔,๘๐๐.- (๒๒,๙๐๐x๑๒)	-	-	
๑๙.	-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๒๐.	-	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑.	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒.	นางสาวอารีรัตน์ ชะเอมน้อย	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๕๕,๑๒๐.- (๒๑,๒๖๐x๑๒)	-	-	
๒๓.	นางอัดสรา เอี่ยมสะอาด	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๖,๕๖๐.- (๑๘,๘๘๐x๑๒)			
๒๔.	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	ยุบเลิก

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	เห
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๕.	-	-	๓๘-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๒๖.	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗.	นายณัฐวัฒน์ บุญทับ	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐x๑๒)	-	-	
๒๘.	นายจิรโรจน์ สุนทร	-	-	-	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๑,๔๐๐ (๑๓,๔๕๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๙.	นายศุภวัฒน์ อินทราพงษ์	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๐.	นางสาวรดิมา ตาละลักษณ์	ปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓๓,๖๐๐.- (๔๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๑.	นางสาวปริศนา เครือเหลา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๙-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘-๓-๐๙-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๓,๔๘๐.- (๒๗,๗๙๐x๑๒)	-	-	
๓๒.	นางกุสุมา แมลงทับ	ปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต	-	ครู	คศ.๒	-	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓.	นางวราภรณ์ ทองขาว	ปริญญาโท ครุศาสตร์มหาบัณฑิต	-	ครู	คศ.๓	-	ครู	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔.	น.ส.เวธนี พิสวาส	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕.	นางสุภาณี มูลจันี	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๖.	น.ส.รัตนา มหิมา	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.- (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๗.	-	-	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐.- (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๘.	นางสาววิจิตรพร ส้มเทศ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์ปฐมวัย	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๗,๘๘๐.- (๓๓,๙๙๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๙.	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	ยุบเลิก

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๐.	นายนเรศ ธนูทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๒๒,๔๔๐.- (๒๖,๘๗๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขโดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่มเพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาพันสาม ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลนาพันสาม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ที่ ๑๗๐ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษา...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายชอบ แกล้งกลั่น)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชอบ แกล้งกลั่น	ประธานกรรมการ		นายก อบต.
๒	นางอุปสรา คชพันธ์	กรรมการ		ปลัด อบต.
๓	นายมาโนชย์ ขาวคง	กรรมการ		รองปลัด อบต.
๔	นางสาวรติมา ตาละลักษณ์	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง
๕	นางสาววิจิตรพร ส้มเทศ	กรรมการ		นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๖	นายมาโนชย์ ขาวคง	กรรมการ		รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๗	นางสาวรติมา ตาละลักษณ์	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๘	นายนเรศ ธนูทอง	กรรมการ		นักวิชาการตรวจสอบภายใน รักษาราชการในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๙	นางชมภูนุช มะลิลา	กรรมการและเลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัด
๑๐	นางสาวพรสินี มามาก	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคล
๑๑	นางสาวจำรัส ศรีอำพรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชอบ แกล้งกลั่น	ประธานกรรมการ	ชอบ แกล้งกลั่น	นายก อบต.
๒	นางอุปสรา คชพันธ์	กรรมการ	อุปสรา คชพันธ์	ปลัด อบต.
๓	นายมาโนชย์ ขาวคง	กรรมการ	มาโนชย์ ขาวคง	รองปลัด อบต.
๔	นางสาวรติมา ตาละลักษณ์	กรรมการ	รติมา ตาละลักษณ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง
๕	นางสาววิจิตรพร ส้มเทศ	กรรมการ	วิจิตรพร ส้มเทศ	นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๖	นายมาโนชย์ ขาวคง	กรรมการ	มาโนชย์ ขาวคง	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๗	นางสาวรติมา ตาละลักษณ์	กรรมการ	รติมา ตาละลักษณ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๘	นายนเรศ ธนูทอง	กรรมการ	นเรศ ธนูทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน รักษาราชการในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๙	นางชมภูนุช มะลิลา	กรรมการและเลขานุการ	ชมภูนุช มะลิลา	หัวหน้าสำนักปลัด
๑๐	นางสาวพรสินี มามาก	ผู้ช่วยเลขานุการ	พรสินี มามาก	นักทรัพยากรบุคคล
๑๑	นางสาวจำรัส ศรีอำพรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ	จำรัส ศรีอำพรรณ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ที่ ๑๗๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๑.๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๑.๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๑๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษา...

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความบผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

-เชิญเลขานุการชี้แจงค่ะ

เลขานุการฯ **-ขอชี้แจง ดังนี้ค่ะ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และรองรับกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนตามภารกิจการถ่ายโอนที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๑ จึงเสนอผ่านคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่านร่วมกันจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

วิสัยทัศน์

"ตำบลนาพันสามเป็นชุมชนน่าอยู่ ควบคู่ทรัพยากรธรรมชาติ การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคครบครัน มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ชุมชนมีส่วนร่วม ก้าวนำเศรษฐกิจ"

พันธกิจ (Mission)

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

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปการ ระบบสาธารณูปโภค ให้มีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมให้ชุมชนมีอาชีพแบะเศรษฐกิจที่มั่นคง ภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จัดให้มีการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ฯลฯ พัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา เพื่อการอุปโภคบริโภค ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ พัฒนาระบบจราจร และงานผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและแก้ไขปัญหาการว่างงาน สนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน สนับสนุนการแข่งขันกีฬาและการพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ สนับสนุนการให้ความช่วยเหลือส่งเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต (เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้ป่วยเอดส์) สนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสนับสนุนการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพาณิชยกรรม การท่องเที่ยว เศรษฐกิจพอเพียง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร การพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์ สนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย ทุกระดับ ให้เกิดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ รวมถึงการพัฒนาทักษาภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ ส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปะวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการป้องกันการทุจริต ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัดกิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี

ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองและมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนจากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

<u>การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม แบบบันได ๘ ขั้น</u>



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะทำงาน
๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	คณะกรรมการ

๙ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็ง

ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ฯลฯ เพื่อให้ระบบการคมนาคม และการขนส่งที่เชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยในการสัญจร ๒.พัฒนาทางระบายน้ำเพื่อจัดการน้ำส่วนเกินออกจากพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความปลอดภัยด้านสุขอนามัย การใช้ประโยชน์พื้นที่อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
	๓.ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ เพิ่มแสงสว่างเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๔.เพื่อส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ให้สอดคล้องกับผังเมืองเพื่อรองรับการคมนาคมโลจิสติกส์และดิจิทัล ฯลฯ
๒.ด้านคุณภาพชีวิต	๑.เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุข ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒.เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างสุขภาพพลานามัยที่ดี ความสามัคคี ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ๓.เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาวะทางร่างกาย จิตใจ และปัญญาที่แข็งแรง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ๔.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชนผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับชุมชน ๕.เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ รวมทั้งสถานที่ออกกำลังกาย ให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
	๖.เพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ รวมทั้งสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด ๗.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนางานสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ๘.เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ใกล้บ้าน ทั่วถึง มีคุณภาพ และการเชื่อมโยงระบบสุขภาพในชุมชนให้เข้มแข็ง ๙.เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑๐.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพในทุกระดับ ทั้งในระบบและนอกระบบ ๑๑.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบทบาทสตรีและความหลากหลายทางเพศให้ครอบคลุม ๑๒.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดและโรคติดต่อเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.เพื่อป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยและการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒.เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.เพื่อพัฒนาระบบจราจรที่ปลอดภัย การจัดการและแก้ไข ปัญหาจราจร และการลดอุบัติเหตุทางถนน
๔.ด้านการลงทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งรณรงค์ประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ๒.เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้กับประชาชน ๓.เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีของประชาชนในการมีส่วนร่วม อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.เพื่อส่งเสริมองค์กรเครือข่ายต่างๆในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชนมีส่วนร่วม ๕.เพื่อพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่นยืน ๖.เพื่อส่งเสริม สนับสนุน สถาบันทางศาสนาให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพผู้นำทางศาสนา เพื่อใช้เป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น (Goals)
๕.ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม การสร้างธรรมาภิบาลและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ โดยเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ และผลประโยชน์ส่วนร่วม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและโปร่งใส ๒.เพื่อส่งเสริม สนับสนุนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น รวมทั้งประชาธิปไตยและส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๓.เพื่อพัฒนาบุคลากร กระบวนการทำงาน และองค์กรสู่ความยั่งยืนเท่าทันเทคโนโลยี ๔.จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกลและสถานที่ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการ จะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง	ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน	สร้างคนให้มีคุณภาพ พัฒนาคนให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญารอบรู้ สามารถดูแลและพึ่งพาตนเองได้ตามศักยภาพ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เน้นพัฒนาส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ การยกระดับบริการสาธารณสุขปฐมภูมิ การศึกษาที่ทันสมัย	หัวหน้าสำนักปลัด นักวิชาการสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	มุ่งเน้นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การแก้ไขปัญหายาเสพติด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย	หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการลงทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มุ่งเน้นการสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและวิถีชีวิตพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ชุมชนเพิ่มขึ้น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่โปร่งใสและมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี ฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและอัตลักษณ์ของท้องถิ่น	ผู้อำนวยการศึกษาฯ นักวิชาการศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและมีการมีส่วนร่วมของประชาชน	มุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรที่ดีให้ได้มาตรฐาน ที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ป้องกันการทุจริต คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	ทุกส่วนราชการ สายวิชาการทุกตำแหน่ง สายทั่วไปทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

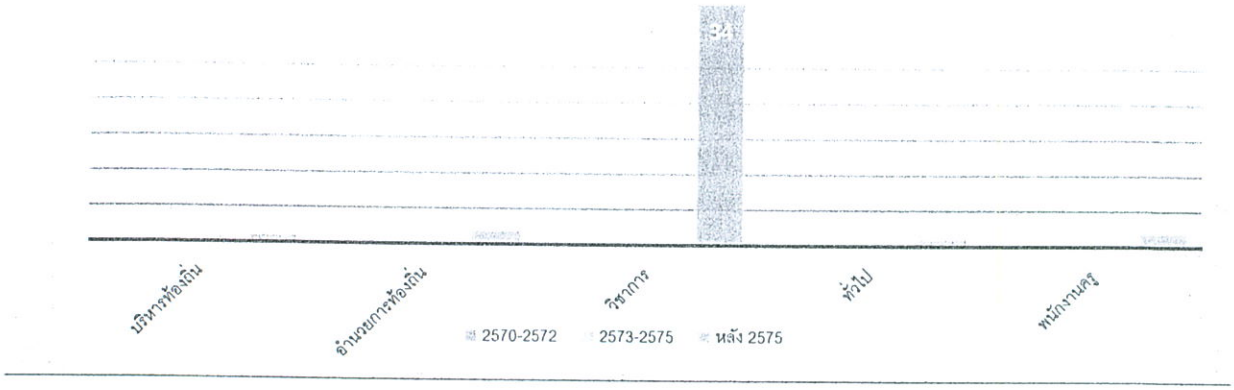
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

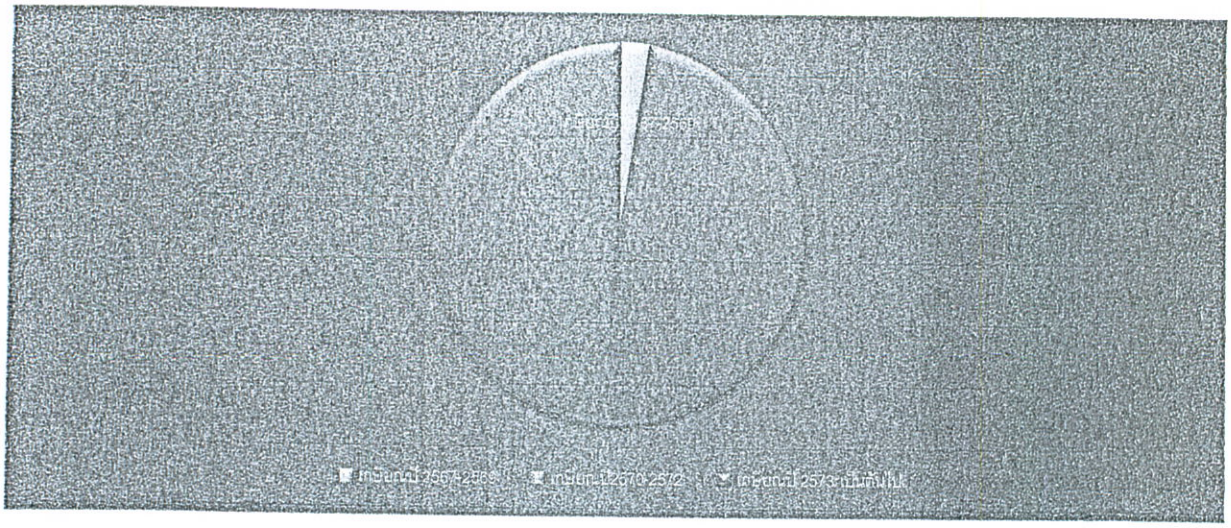
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามมีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้นเบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้วแต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนี้

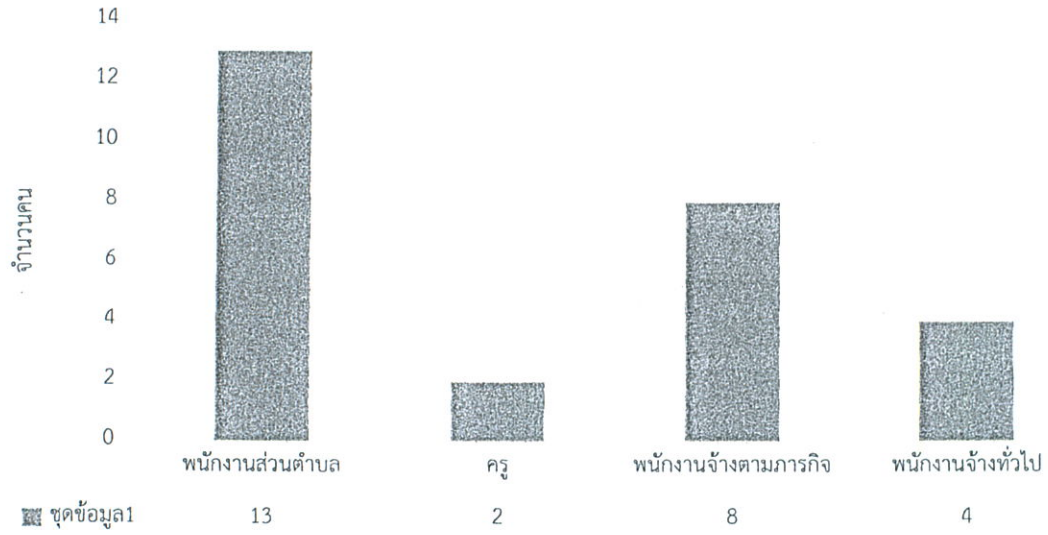
- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด อบต.นาพันสาม



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้วิเคราะห์ภารกิจ ที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ใช้การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย Strengths (จุดแข็ง) การมีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และ ทรัพยากรในพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนา Weaknesses (จุดอ่อน) งบประมาณจำกัด ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมหรือการบริหารโครงการ Opportunities (โอกาส) นโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเติบโตของเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวในพื้นที่ Threats (อุปสรรค) ภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ หรือการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมัน ภาวะสงคราม	๑.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการสนับสนุนจากภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หากงบประมาณมีจำกัดอาจส่งผลให้การพัฒนาล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ๒.ปัจจัยด้านสังคมและประชาชน การเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวของชุมชนทำให้ความต้องการใช้โครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้น เช่น ถนน ระบบขนส่ง และสาธารณูปโภค ๓.ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการก่อสร้างและบริหารจัดการโครงการ เช่น ระบบสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาเมือง ๔.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สภาพภูมิประเทศและภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมหรือภัยแล้ง อาจส่งผลต่อการออกแบบและการดำเนินโครงการโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ผลกระทบเชิงบวก การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน ทำให้การคมนาคมสะดวกขึ้น สนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจในท้องถิ่นและเพิ่มโอกาสในการลงทุนการเกษตรและการท่องเที่ยว ๒.ผลกระทบเชิงลบในบางกรณี การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นที่ นอกจากนี้หากการวางแผนไม่รอบคอบ อาจทำให้เกิดปัญหาการใช้งบประมาณเกินความจำเป็นหรือโครงการไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
			๕.ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการนโยบายของรัฐบาลและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อทิศทางและความสำเร็จของการพัฒนา	
๒	ด้านคุณภาพชีวิต	Strengths (จุดแข็ง) การมีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง การมีอาสาสมัครสาธารณสุขหรือกลุ่มชุมชนที่ร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ Weaknesses (จุดอ่อน) งบประมาณจำกัด การขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ หรือการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนบางกลุ่มยังไม่ทั่วถึง Opportunities (โอกาส) นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการศึกษา Threats (อุปสรรค) ภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวน ปัญหาสังคม ความเหลื่อมล้ำ หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนภาวะสงคราม	๑. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจรายได้และโอกาสทางอาชีพของประชาชนมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยตรง หากประชาชนมีรายได้เพียงพอจะสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการต่างๆได้มากขึ้น ๒.ปัจจัยด้านสังคมและประชากรการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ท้องถิ่นต้องปรับรูปแบบบริการและสวัสดิการให้เหมาะสม ๓.ปัจจัยด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการเข้าถึงการศึกษาและเทคโนโลยีช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพและการเรียนรู้ของประชาชน	๑.ผลกระทบเชิงบวก การพัฒนาคุณภาพชีวิตในท้องถิ่นช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้นมีโอกาสทางการศึกษาและอาชีพเพิ่มขึ้น ลดความยากจน และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ๒.ผลกระทบเชิงลบหากการพัฒนาไม่มีการวางแผนที่เหมาะสม อาจทำให้ทรัพยากรถูกใช้ไม่เกิดประโยชน์สูงสุด หรือเกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการของประชาชนบางกลุ่ม

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
			๔.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดการขยะ น้ำสะอาด และอากาศที่ปลอดภัย ส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน	
			๕.ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐและการบริหารจัดการ นโยบายของภาครัฐและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต	
๓	ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	**Strengths (จุดแข็ง)** การมีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง การมีอาสาสมัครหรือกลุ่มประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลความปลอดภัยในชุมชน **Weaknesses (จุดอ่อน)** ขาดบุคลากรหรืออุปกรณ์ในการดูแลความปลอดภัย งบประมาณจำกัด หรือการประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่ทั่วถึง	๑.ปัจจัยด้านสังคมและประชากรการเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวของชุมชนอาจทำให้เกิดปัญหาความแออัดและความขัดแย้งในสังคม ๒.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจและระดับรายได้ของประชาชนมีผลต่อปัญหาอาชญากรรมและความไม่สงบในชุมชน	๑.ผลกระทบเชิงบวก การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ช่วยให้ชุมชนมีความปลอดภัยมากขึ้น ลดปัญหาอาชญากรรม สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมในท้องถิ่น

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
		Opportunities (โอกาส) การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเฝ้าระวัง เช่น ระบบกล้องวงจรปิด หรือระบบแจ้งเหตุฉุกเฉิน Threats (อุปสรรค) ปัญหาอาชญากรรม การแพร่ระบาดของยาเสพติด ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว	๓.ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เช่น ระบบกล้องวงจรปิดหรือแอปพลิเคชั่นแจ้งเหตุสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลความปลอดภัยในชุมชน ๔.ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ความร่วมมือของประชาชนในการดูแลและเฝ้าระวังชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสงบเรียบร้อย ๕.ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการนโยบายของภาครัฐและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อการกำหนดมาตรการในการดูแลความปลอดภัยของชุมชน	๒.ผลกระทบเชิงลบ หากการดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เกิดความไม่เป็นระเบียบในชุมชน เพิ่มความเสี่ยงต่อปัญหาอาชญากรรม หรือทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของหน่วยงานท้องถิ่น
๔	ด้านการลงทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	Strengths (จุดแข็ง) การมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การมีชุมชนที่ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม Weaknesses (จุดอ่อน) งบประมาณจำกัด ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	๑.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สภาพของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ และคุณภาพดิน มีผลต่อแนวทางการพัฒนาและการลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม ๒.ปัจจัยด้านเศรษฐกิจการลงทุนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ	๑.ผลกระทบเชิงบวกการลงทุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดปัญหามลพิษ ฟื้นฟูระบบนิเวศ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
		หรือขาดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ Opportunities (โอกาส) การสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรต่างๆในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ Threats (อุปสรรค) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเกินขนาด หรือการขยายตัวของเมืองที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม	สิ่งแวดล้อมต้องใช้งบประมาณและทรัพยากรจำนวนมาก จึงต้องมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสม ๓.ปัจจัยด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบจัดการขยะ หรือการใช้พลังงานสะอาดปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการนโยบายของภาครัฐและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒.ผลกระทบเชิงลบ - หากการบริหารจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ทรัพยากรถูกใช้เกินความจำเป็น หรือเกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว - การสูญหายและถูกกลืนทางวัฒนธรรมตะวันตก การปรับตัวไม่ทันวัฒนธรรมทางวัตถุ เช่น เทคโนโลยีเจริญไวกว่าวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (ความคิด ความเชื่อ)และการละเลยจริยธรรมดั้งเดิม - ความเชื่อดั้งเดิมต่อศาสนาเสื่อมถอยและการใช้ศาสนาในทางที่ผิด

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	หลักการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	ผลกระทบ
๕	ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและมีส่วนร่วมของประชาชน	Strengths (จุดแข็ง) การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน และการมีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง Weaknesses (จุดอ่อน) การขาดทักษะด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ การสื่อสารระหว่างองค์กรกับประชาชนยังไม่ทั่วถึง Opportunities (โอกาส) การสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน Threats (อุปสรรค) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มขึ้น และข้อจำกัดด้านงบประมาณ	๑.ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ๒.ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นช่วยให้การพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ๓.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและบริหารจัดการ เช่น ระบบข้อมูลออนไลน์ หรือช่องทางรับฟังความคิดเห็น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ๔.ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน มีบาบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.ผลกระทบเชิงบวกการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน๒.ผลกระทบเชิงลบ หากการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ หรือการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ทั่วถึง อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในชุมชน และลดความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์ ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักปลัด งานการเกษตร ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด งานบริหารสาธารณสุข ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด งานป้องกันฯ ๘. สำนักปลัด งานป้องกันฯ

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนในรอบปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับในปี ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการจัดซื้อรถขยะมาดำเนินการเก็บขยะในพื้นที่ จำนวน ๑ คัน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑.ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม โดยขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ๑.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๒.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีและขอยุบเลิกเมื่อตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนด ให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ยังไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานเกี่ยวกับสาธารณสุขยังคงอยู่ที่สำนักปลัด ทำให้ขาดบุคลากรเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำให้ไม่ตอบสนองความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกองคลัง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง และสายงานด้านการเงินและบัญชา ไม่มีคนทำงานเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขันของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัดแล้วแต่กรณี
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกองช่าง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง พนักงานส่วนตำบลสายทั่วไป ตำแหน่งนายช่างโยธา ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสถ.

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรร องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้วิธีการสรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานทางด้านสวัสดิการสังคม ปฏิบัติเกี่ยวกับ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบ ชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริม งานประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสถ.

ที่ประชุม - รับทราบ

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหนที่ไป ที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลดนั้น ให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่าตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขาได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ดังรายละเอียดแนบท้าย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี ก.ถ.)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศพด.วัดนาพรม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านดอนมะขามช้าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๑	๓๙	๓๘	๓๘	-๒	-๑	-	

ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว

สำนักปลัด คงตำแหน่งเดิม ในส่วนตำแหน่งว่างของพนักงานจ้างตามภารกิจ ยุบเลิก ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา และยุบเมื่อว่าง ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

กองคลัง คงตำแหน่งเดิม แต่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จะจัดซื้อรถขยะ ทำให้มีงานเพิ่มมากขึ้น และยุบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง คงตำแหน่งเดิมตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กองการศึกษาฯ คงตำแหน่งเดิมตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กองสวัสดิการสังคม ยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน คงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๔,๓๘๗,๕๐๐	๑๒,๖๖๕,๐๑๗.๔๐	๓๖.๘๓
๒๕๗๑	๓๖,๑๐๖,๘๗๕	๑๓,๓๑๕,๑๕๑.๖๐	๓๖.๘๗
๒๕๗๒	๓๗,๙๑๒,๒๑๘.๗๕	๑๔,๐๐๙,๑๐๗.๒๐	๓๖.๙๕

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๔,๓๘๗,๕๐๐	๑๒,๒๔๘,๑๙๔,๓๐	๓๕.๖๒
๒๕๗๑	๓๖,๑๐๖,๘๗๕	๑๒,๖๙๐,๖๑๑.๙๐	๓๕.๑๔
๒๕๗๒	๓๗,๙๑๒,๒๑๘.๗๕	๑๓,๓๕๗,๔๘๑.๔๐	๓๕.๒๓

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑
๒	กองคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๓	กองสวัสดิการสังคม	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่งในกรณีว่าง

- เนื่องด้วย ในเดือน มีนาคม ๒๕๗๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จะเกษียณอายุ ๖๐ ปี ในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๗๐ จึงขอมติที่ประชุมว่าจะยุบเลิกเมื่อว่างดังกล่าว

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางชมภูนุช มะลิลา)
เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชอบ แกล้งกลั่น)
ประธานคณะกรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสา

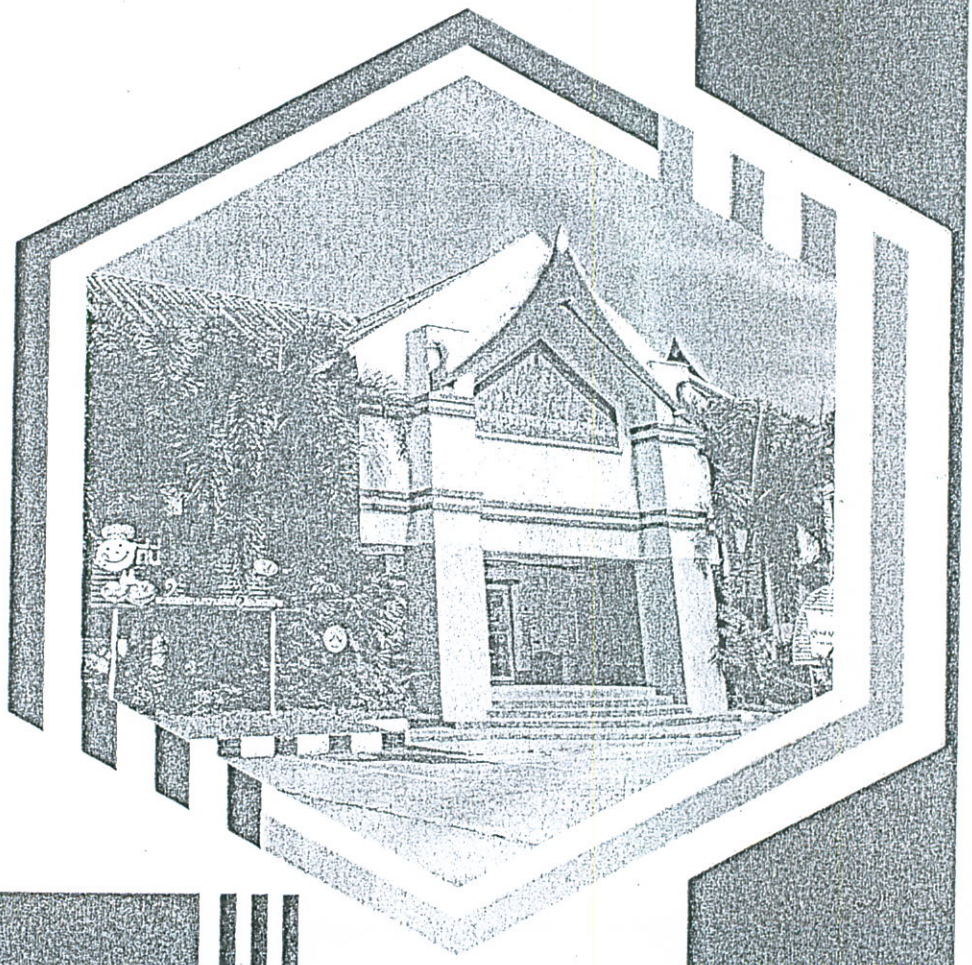
2569

ข้อบัญญัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2569



032-598-177
www.napansam.go.th

ข้อ 6 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2568

(ลงนาม).....

(นายชอบ แกล้งกลั่น)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

อนุมัติ

นายกลงไท

(สมศักดิ์ แย้มพันธุ์นุ้ย)

นายอำเภอเมืองเพชรบุรี

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม และโดยอนุมัติของนายอำเภอเมืองเพชรบุรี

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 32,750,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 32,750,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,566,700
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	47,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	5,380,400
แผนงานสาธารณสุข	264,500
แผนงานสังคมสงเคราะห์	656,000
แผนงานเคหะและชุมชน	3,966,200
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	5,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	230,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	753,500
แผนงานการเกษตร	25,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	9,855,700
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	32,750,000

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ทะเบียนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ณ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑.	นางอุปสรา คชพันธ์	ปลัด อบต.	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๕๕,๘๔๐.-	
๒.	นายมาโนชย์ ขาวคง	รองปลัด	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๔๒,๘๙๐.-	
	สำนักปลัด					
๓.	นางชมภูนุช มะลิลา	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๔๒,๘๙๐.-	
๔.	นางสาวพรสินี มามาก	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๓๙,๐๘๐.-	
๕.	นางพิณทอง จับใจ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๒๗,๘๐๐.-	
๖.	นางสาวชิสา มงคลฉัตรพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๒๓,๓๔๐.-	
๗.	นางสาวขนิษฐา จันทร์พรม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑๘,๒๐๐.-	
๘.	พันจ่าโทโรจนศักดิ์ พ่วงทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๒๖,๑๒๐.-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๙.	นางสาวจำรัส ศรีอำพรรณ	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๑,๙๑๐.-	
๑๐.	นายเพทาย สุนทร	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๓,๓๒๐.-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๑.	นางสาวดรุณี มะลิลา	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐.-	
๑๒.	นางสาวเพชรรัตน์ ขำสะอาดดี	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐.-	
๑๓.	นางสาวน้ำอ้อย คอนหงาย	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐.-	
	กองคลัง					
๑๔.	นางสาวเมธาวี วันเพ็ญ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๒๒,๒๓๐.-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๕.	นางสาวอารีรัตน์ ชะเอมน้อย	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	๒๑,๒๖๐.-	
๑๖.	นางอัดสรา เอี่ยมสะอาด	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๘,๘๘๐.-	
	กองช่าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๗.	นายณัฐวัฒน์ บุญทับ	ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑๖,๘๔๐.-	
๑๘.	นายจิรโรจน์ สุนทร	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	-	๑๓,๔๕๐.-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๙.	นายศุภวัฒน์ อินทราพงษ์	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐.-	

ทะเบียนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม
ณ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	หมายเหตุ
	กองการศึกษาฯ					
๒๐.	นางสาวรติมา ตาละลักษณ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๔๑,๕๕๐.-	
๒๑.	นางสาวปริศนา เครือเหลา	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๒๖,๙๘๐.-	
๒๒.	นางกุสุมา แมลงทับ	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๒๒๑๓-๗๒๓	๓๕,๑๖๐.-	(๓,๕๐๐)
๒๓.	นางวราภรณ์ ทองขาว	ครู	คศ.๓	๓๘-๓-๐๘-๒๒๑๓-๗๒๒	๓๖,๕๑๐.-	(๕,๖๐๐+๕,๖๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๔.	นางสุภาณี มูลจั่น	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๐,๘๕๐.-	
๒๕	นางสาวเวธนี พิสวาส	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๙,๘๙๐.-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๖.	นางสาวรัตนา มหิมา	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐.-	
	กองสวัสดิการสังคม					
๒๗.	นางสาววิจิตรพร ส้มเทศ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๓๓,๐๐๐.-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
๒๘.	นายนเรศ ธนูทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๒๖,๐๘๐.-	

บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองฯ จังหวัดเพชรบุรี

กรอบอัตรากำลังเดิม	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด	เดิม	เพิ่ม/ลด	เหตุผลและความจำเป็น	ข้อพิจารณา
<u>สำนักปลัด อบต.นาพันสาม</u> ๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๓.นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๔.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๕.นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๖.นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง) ๗.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๘.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๙.พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) (ว่าง) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑๐.ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ว่าง) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑๑.พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑๒.คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป ๓ คน)	- ผช.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม - พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑๔ /ว่าง ๓	- ๒	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้มีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข มีหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาลและการกำหนดมาตรฐานงานสุขาภิบาล การควบคุม ป้องกันโรคและภัยสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ การสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และตำแหน่งพนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จะว่างวันที่ ๒๘ ก.พ.๒๕๗๐ จึงทำให้ สำนักปลัด มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ประกอบกับเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ <u>จึงขอพิจารณายุบตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม และตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ) ยุบเมื่อว่าง สังกัด สำนักปลัด ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) จำนวน ๑ ตำแหน่ง</u>	- เป็น อบต.ขนาด กลาง - ประชากร ๓,๘๔๑ คน - พื้นที่ ๒๕.๐๔๐ ตร.กม. - งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๙ = ๓๒,๗๕๐,๐๐๐.-บาท - กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน ๔๑ อัตรา - มีคนครอง ๒๘ อัตรา - ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลก่อนปรับปรุงตำแหน่ง ร้อยละ ๓๖.๘๓ - ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงตำแหน่ง ร้อยละ ๓๖.๑๑ - เพิ่มขึ้น/ลดลง ร้อยละ ๐.๗๒

กรอบอัตรากำลังเดิม	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด	เดิม	เพิ่ม/ลด	เหตุผลและความจำเป็น	ข้อพิจารณา
<u>กองคลัง อบต.นาพันสาม</u> ๑.ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (ว่าง) ๒.นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง) ๔.นักวิชาการพัสดุ (ว่าง) ๕.ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่าง)	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๗ /ว่าง ๔	+๑	เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีภารกิจงานด้านการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม ค่าบริการและรายได้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย ระเบียบ เร่งรัด ติดตามตรวจสอบ การจัดเก็บค่าธรรมเนียมภาษีที่ค้างชำระเพื่อให้สามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างครบถ้วน การตรวจสอบการรับเงิน การเก็บรักษา การนำส่งเงินและออกใบเสร็จในการจัดเก็บรายได้ เพื่อให้เป็นไปกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่ง รวบรวมข้อมูลเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ และเก็บรักษาหลักฐานเพื่อเป็นข้อมูลและรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามกำหนดระยะเวลา จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ สถิติการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภท ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานในด้านการจัดเก็บรายได้ ซึ่งต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการควบคุมดำเนินการในงานด้านดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ	

กรอบอัตรากำลังเดิม	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด	เดิม	เพิ่ม/ลด	เหตุผลและความจำเป็น	ข้อพิจารณา
กองคลัง อบต.นาพันสาม (ต่อ)				ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้มีอัตรากำลังเหมาะสม และเพียงพอในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก จึงมีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ในตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน เป็นการรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.นาพันสาม เพื่อประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ	

กรอบอัตรากำลังเดิม	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด	เดิม	เพิ่ม/ลด	เหตุผลและความจำเป็น	ข้อพิจารณา
<u>กองคลัง อบต.นาพันสาม</u> (ต่อ)	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ไปแล้ว และอยู่ระหว่างรอผู้ประสงค์ขอโอน (ย้าย) จึงทำให้ กองคลัง มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ประกอบกับเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ <u>จึงขอพิจารณายุบตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัด กองคลัง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) จำนวน ๑ ตำแหน่ง</u>	
<u>กองสวัสดิการสังคม อบต.นาพันสาม</u> ๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (ว่าง) ๒.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๓.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่าง)	ผช.นักพัฒนาชุมชน		-๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น ไปแล้ว และอยู่ระหว่างรอผู้ประสงค์ขอโอน (ย้าย) จึงทำให้ กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ประกอบกับเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ <u>จึงขอพิจารณายุบตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	

กรอบอัตรากำลังเดิม	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด	เดิม	เพิ่ม/ลด	เหตุผลและความจำเป็น	ข้อพิจารณา
กองสวัสดิการสังคม อบต.นาพันสาม (ต่อ)				ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน สังกัด กองสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) จำนวน ๑ ตำแหน่ง	

(ลงชื่อ).....
(นางสาวพรสินี มามาก)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ).....
(นางอุปสรา คชพันธ์)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

(ลงชื่อ).....
(นายชอบ แกล้งกลั่น)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

เอกสารหมายเลข ๑

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล		จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)			
๑	สำนักปลัด	ผช.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑ อัตรา	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๑/๑๓	๖/๑	๕/๒	อยู่ (๒๕๖๙)	
๒	สำนักปลัด	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑ อัตรา	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๑/๑๓	๖/๑	๕/๒	อยู่ (๒๕๖๙)	ยุบเมื่อว่าง
๓	กองคลัง	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑ อัตรา	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัด ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และพนักงานส่วนตำบล ที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๑/๑๓	๔/๓	๒/๓	อยู่ (๒๕๖๙)	
๔	กองสวัสดิการสังคม	ผช.นักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑ อัตรา	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๑/๑๓	๒/๑	-/๑	อยู่ (๒๕๖๙)	

(ลงชื่อ).....

(นางอุปสรา คชพันธ์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

(ลงชื่อ).....

(นายชอบ แกล้งกลั่น)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

แบบขออนุมัติยุบเลิกพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
๑	สำนักปลัด	ผช.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ยุบเลิก	-	-	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อยู่ (๒๕๖๙)	
๒	สำนักปลัด	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ยุบเมื่อว่าง	-	-	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อยู่ (๒๕๖๙)	
๓	กองคลัง	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ยุบเลิก	-	-	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อยู่ (๒๕๖๙)	
๔	กองสวัสดิการสังคม	ผช.นักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ยุบเลิก	-	-	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อยู่ (๒๕๖๙)	

(ลงชื่อ).....
(นางอุปสรา คชพันธ์)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

(ลงชื่อ).....
(นายชอบ แกล้งกลั่น)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนด ยุบเลิกเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

สำนักปลัด

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (ต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๒.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕.	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๖.	๓๘-๓-๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	
๗.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๘.		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	
๙.		พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	ว่าง	-	-	
๑๐.		ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ว่าง	ยุบเลิก	๑	
๑๑.		พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง	ยุบเมื่อว่าง	๑	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๒.		คนงาน (๓ ตำแหน่ง)	ไม่ว่าง			

กองคลัง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (ต้น)	ว่าง	-	-	
๒.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	
๔.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ว่าง	-	-	
๕.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	**นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)**	-	**กำหนดเพิ่ม**	๑	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๖.		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
๗.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๘.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	ยุบเลิก	๑	

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ต้น)	ว่าง	-	-	
๒.	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		-	-	
๓.		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ว่าง	ยุบเลิก	๑	

ลงชื่อ .....

(นางอุปสรา คชพันธ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค้าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	
๓๑,๓๐๐,๐๐๐	๓๒,๗๕๐,๐๐๐	๑,๔๕๐,๐๐๐	๔.๔๒	๔,๕๔๖,๖๔๖.๒๙	๑๓.๘๘	-	-	๒,๐๙๓,๐๙๐	๖.๓๙	๙๖๐,๐๐๐	๘,๓๑๘,๕๙๓.๒๙	๒๕.๔๐	

ลงชื่อ .....

(นางอุปสรา คชพันธ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

แบบขออนุมัติกำนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล		จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเ ก.อบ จังหวั
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)			
๑	กองคลัง	นักวิชการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑ อัตรา	เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และมีภารกิจงานด้านการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม ค่าบริการและรายได้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย ระเบียบ เร่งรัด ติดตามตรวจสอบการจัดเก็บค่าธรรมเนียมภาษีที่ค้างชำระเพื่อให้สามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างครบถ้วน การตรวจสอบ การรับเงิน การเก็บรักษา การนำส่งเงิน และออกใบเสร็จในการจัดเก็บรายได้ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่ง รวบรวมข้อมูลเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ และเก็บรักษาหลักฐาน	๔๑/๑๓	๔/๓	๒/๓	ไม่อยู่ (กรณีพิเศษ)	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล		จำนวนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)			
				เพื่อเป็นข้อมูลและรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามกำหนดระยะเวลา จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ สถิติการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภท ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์และความชำนาญงานในด้านการจัดเก็บรายได้ ซึ่งต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการควบคุมดำเนินการในงานด้านดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ					

(ลงชื่อ).....
(นางอุปสรา คชพันธ์)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

(ลงชื่อ).....
(นายชอบ แกล้งกลั่น)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
๔	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔๐๐๑	กำหนดเพิ่ม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	กองคลัง	เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีภารกิจงานด้านการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม ค่าบริการและรายได้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย ระเบียบ เร่งรัด ติดตามตรวจสอบ การจัดเก็บค่าธรรมเนียมภาษีที่ค้างชำระเพื่อให้สามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างครบถ้วน การตรวจสอบ การรับเงิน การเก็บรักษา การนำส่งเงินและออกใบเสร็จในการจัดเก็บรายได้ เพื่อให้เป็นไปกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่ง รวบรวมข้อมูลเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ และเก็บรักษาหลักฐานเพื่อเป็นข้อมูลและรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา ตามกำหนดระยะเวลา จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ สถิติการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภท ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานในด้านการจัดเก็บรายได้ ซึ่งต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการควบคุมดำเนินการในงานด้านดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่อยู่ (กรณีพิเศษ)	

(ลงชื่อ).....
(นางอุปสรา คชพันธ์)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

(ลงชื่อ).....
(นายชอบ แกล้งกลั่น)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนด ยุบเลิกเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

สำนักปลัด

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (ต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๒.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๔.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
๕.	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๖.	๓๘-๓-๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	
๗.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๘.		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	
๙.		พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	ว่าง	-	-	
๑๐.		ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ว่าง	**ยุบเลิก**	๑	
๑๑.		พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	ไม่ว่าง	**ยุบเมื่อว่าง**	๑	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๒.		คนงาน (๓ ตำแหน่ง)	ไม่ว่าง			

กองคลัง

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (ต้น)	ว่าง	-	-	
๒.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	
๓.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	
๔.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ว่าง	-	-	
๕.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	**นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)**	-	**กำหนดเพิ่ม**	๑	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๖.		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
๗.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๘.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	**ยุบเลิก**	๑	

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ต้น)	ว่าง	-	-	
๒.	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		-	-	
๓.		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ว่าง	**ยุบเลิก**	๑	

ลงชื่อ .....

(นางอุปสรา คชพันธ์)

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค้าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปีจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปีจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ .	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	
๓๑,๓๐๐,๐๐๐	๓๒,๗๕๐,๐๐๐	๑,๔๕๐,๐๐๐	๔.๔๒	๔,๕๔๖,๖๔๖.๒๙	๑๓.๘๘	-	-	๒,๐๙๓,๐๙๐	๖.๓๙	๙๖๐,๐๐๐	๘,๓๑๘,๕๙๓.๒๙	๒๕.๔๐	

ลงชื่อ .....

(นางอุปสรา คชพันธ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

เหตุผลและความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๑. ชื่อส่วนราชการ กองคลัง
๒. ชื่อตำแหน่งที่จะกำหนดเพิ่ม นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. เหตุผลความจำเป็น

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีความจำเป็นต้องขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ ตำแหน่ง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ปัจจุบันมีภารกิจเพิ่มมากขึ้นในการให้บริการประชาชนด้านจัดเก็บรายได้ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ และค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาตตาม พ.ร.บ.สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น เนื่องจาก ในปี ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะซื้อรถขยะเพื่อบริการประชาชนในด้านการจัดเก็บขยะ และรายได้อื่นที่ค่อนข้างยากภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป หรือตามคำสั่ง หรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการประกาศ สำรวจภาคสนาม รับแบบแสดงรายการ คำร้อง คำขอ หรือเอกสารหลักฐานต่างๆตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องในขั้นต้น การจัดทำบัญชีระบบบัญชีคอมพิวเตอร์โดยจัดทำด้านการรับและนำส่งเงิน ออกหลักฐาน ลงบัญชีทะเบียนต่างๆและติดตามทวงถามเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต ค่าปรับ รายได้จากทรัพยสินและรายได้อื่นๆ เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง งานแผนที่โดยจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีด้วยระบบ LTAX Online การปรับปรุงข้อมูลที่ดินประจำเดือน ตามมาตรา ๑๐ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าธรรมเนียมควบคุมอาคาร การก่อสร้างอาคาร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตอื่นๆตามข้อบังคับตำบล ค่าปรับผู้ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับตำบล เป็นต้น การเก็บรักษาหรือค้นหาเอกสารหลักฐานและเรื่องอื่นๆของผู้เสียภาษีอากรหรือค่าธรรมเนียมหรือรายได้อื่นๆรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานลงรหัสใบแสดงรายการเสียภาษีและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงมีความจำเป็นจะต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ต่อไป

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวน
๑.	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาแบบแสดงรายการ				
	-คำร้อง คำขอ	๒๐	๒๐๐	๔,๐๐๐	
	-ตรวจแบบแสดงรายการและเอกสารแนบเรื่อง	๑๕	๒๐๐	๓,๐๐๐	
	-ตรวจสอบรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับการคำนวณภาษี ค่าปรับเงินเพิ่ม แจ้งผลการประเมิน	๒๐	๒๕๐	๕,๐๐๐	
๒.	การจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพยสิน (LTAX ๓๐๐ V.๔)	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓.	รับชำระเงินในการจัดเก็บภาษี				
	-ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๕	๑๖๐	๘๐๐	
	-ค่าธรรมเนียมต่างๆ	๕	๕๐๐	๒,๕๐๐	
	-การจัดทำทะเบียนต่างๆ	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	
๔.	ออกจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	
๕.	จัดพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บรายได้	๒๐	๑,๓๐๐	๒๖,๐๐๐	
๖.	ลงทะเบียนภาษีประเภทต่างๆ	๒๐	๒๔๐	๔,๘๐๐	
๗.	เก็บรักษาหรือค้นหาเอกสารหลักฐานใบเสร็จและเรื่องของผู้เสียภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น	๕	๑๖๐	๘๐๐	
๘.	ปฏิบัติงานอื่นๆและงานที่ได้รับมอบหมาย				
	-รวบรวมเอกสาร จัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๕	๖๐๐	๙,๐๐๐	
	-โต้ตอบหนังสือระหว่างหน่วยงาน บุคคล	๒๐	๖๐	๑,๒๐๐	
๙.	งานตรวจสอบเร่งรัดภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆและรายได้อื่นค้างชำระ	๒๐	๔๐๐	๘,๐๐๐	
๑๐.	ดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล เพื่อจัดทำรายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๕๕	๑๙,๘๐๐	
๑๑.	ประชาสัมพันธ์การจัดเก็บรายได้	๒๐	๖๐	๑,๒๐๐	
๑๒.	จัดทำใบนำส่งเงินทุกวันที่มีรายรับ	๒๐	๒๔๐	๔,๘๐๐	
				๑๒๙,๙๐๐	๑.๕๗

ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรติมา ตาละลักษณ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๗	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๘	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๙	
๑.	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาแบบแสดงรายการ				
	-คำร้อง คำขอ	๑๕๐	๑๘๐	๒๐๐	
	-ตรวจแบบแสดงรายการและเอกสารแนบเรื่อง	๑๕๐	๑๖๐	๒๐๐	
	-ตรวจสอบรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับการคำนวณภาษี ค่าปรับเงินเพิ่ม แจ้งผลการประเมิน	๑๘๐	๒๐๐	๒๕๐	
๒.	การจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพยสิน (LTAX ๓๐๐ V.๔)	๒๒๐	๓๖๐	๕๐๐	
๓.	รับชำระเงินในการจัดเก็บภาษี				
	-ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๑๕๐	๑๕๐	๑๖๐	
	-ค่าธรรมเนียมต่างๆ	๒๘๐	๓๘๐	๕๐๐	
	-การจัดทำทะเบียนต่างๆ	๑๕๐	๑๔๐	๑๕๐	
๔.	ออกจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๕๐	๖๐	๗๐	
๕.	จัดพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บรายได้	๙๘๐	๑,๐๐๐	๑,๓๐๐	
๖.	ลงทะเบียนภาษีประเภทต่างๆ	๒๐๐	๒๑๐	๒๔๐	
๗.	เก็บรักษาหรือค้นหาเอกสารหลักฐานใบเสร็จและเรื่องของผู้เสียภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น	๒๐๐	๑๘๐	๑๖๐	
๘.	ปฏิบัติงานอื่นๆและงานที่ได้รับมอบหมาย				
	-รวบรวมเอกสาร จัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕๐๐	๕๖๐	๖๐๐	
	-โต้ตอบหนังสือระหว่างหน่วยงาน บุคคล	๗๐	๕๘	๖๐	
๙.	งานตรวจสอบเร่งรัดภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆและรายได้อื่นค้างชำระ	๒๘๐	๒๙๐	๔๐๐	
๑๐.	ดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล เพื่อจัดทำรายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐	๔๒	๕๕	
๑๑.	ประชาสัมพันธ์การจัดเก็บรายได้	๔๒	๔๕	๖๐	
๑๒.	จัดทำใบนำส่งเงินทุกวันที่มีรายรับ	๒๑๒	๒๒๐	๒๔๐	

ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรติมา ตาละลักษณ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

ทะเบียนข้อมูลอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ครองอัตรา	ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่
๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	นางอุปสรา คชพันธ์	
๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	นายมาโนชย์ ขาวคง	
	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>			
๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	นางชมภูนุช มะลิลา	
๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	นางสาวชิสา มงคลฉัตรพร	
๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	นางพิณทอง จับใจ	
๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	นางสาวพรสินี มามาก	
๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	นางสาวขนิษฐา จันทร์พรม	
๓๘-๓-๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	
๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	พันจ่าโทโรจนศักดิ์ พ่วงทอง	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		นางสาวจำรัส ศรีอำพรรณ	
	พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)		-	
	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม			
	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)		นายเพทาย สุนทร	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
	คนงาน		นางสาวน้ำอ้อย คอนหงาย	
	คนงาน		นางสาวดรุณี มะลิลา	
	คนงาน		นางสาวเพชรรัตน์ ขำสะอาดดี	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>			
๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)		-	
๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี		นางสาวเมธาวี วันเพ็ญ	
๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ		-	
				นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑

เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ครองอัตรา	ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่
๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		นางสาวอารีรัตน์ ชะเอมน้อย	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		นางอัดสรา เอี่ยมสะอาด	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>			
๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	-	
๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		นายณัฐวัฒน์ บุญทับ	
	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)		นายจิรโรจน์ สุนทร	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
	คนงาน		นายศุภวัฒน์ อินทราพงษ์	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>			
๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	นางสาวรติมา ตาละลักษณ์	
๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	นางสาวปริศนา เครือเหลา	
๓๘-๓-๐๘-๒๒๑๓-๗๒๓	ครู	คศ.๒	นางกุสุมา แมลงทับ	
๓๘-๓-๐๘-๒๒๑๓-๗๒๒	ครู	คศ.๓	นางวราภรณ์ ทองขาว	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		นางสาวเวธนี พิสวาส	
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		นางสุภาณี มูลจั่น	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		นางสาวรัตนา มหิมา	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>			
๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น		
๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	นางสาววิจิตรพร ส้มเทศ	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>			
๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	นายนเรศ ธนูทอง	