

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา  
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาเป็นระยะเวลาสามปี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุชาติ บุญเสถียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

# คำนำ

ด้วยสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ได้มีหนังสือด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงต้องมีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน บทวิเคราะห์การใช้ภาระค่าใช้จ่าย และประกอบด้วยตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหมวดที่ ๒ ว่าด้วยการกำหนดประเภทจำนวนและอัตราตำแหน่ง ทั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่บัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยเฉพาะกลุ่มบูรณาการและงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการใช้ในห้วงระยะเวลา ๓ ปีด้วยนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อหน้าที่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้ผลการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔-๗
๕. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	๗-๙
๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙-๑๑
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๙. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓-๑๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖-๑๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘-๒๑
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒-๒๖
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ทำงานใดที่ต้อมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องการทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน

โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

๑. ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ชิคุนกุนยา และมาลาเรีย ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น



๒. เด็กและเยาวชนในเขตในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อสืบทอดอาชีพเกษตรกรรม

๓. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา มีสถานที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐานน้อย ขาดอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอ

๔. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา จะมีพื้นที่จำนวน ๖ หมู่บ้านติดชายทะเลฝั่งอ่าวไทย ทำให้อาชีพหลักคือประมง และมีโรงงานอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น โรงงานแปรรูปปลาฉิ่งฉาง ซึ่งโรงงานเหล่านี้จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงขาดการควบคุมอย่างจริงจัง ทำให้มีปัญหาสังคมติดตามมา เช่น โรคระบาด

## ๒. ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ยังประสบปัญหาภัยพิบัติภัยธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก เนื่องจากพื้นที่ตำบลนาพญา หมู่ที่ ๑, ๒, ๑๕, ๑๖ และ หมู่ที่ ๑๙ เป็นที่รับน้ำที่ไหลผ่านจากตำบลใกล้เคียง คือ ตำบลบ้านควน ทำให้น้ำท่วมขังและท่วมติดต่อกันเป็นเวลานานหลายวัน ส่วนหมู่ที่ ๑๕, ๑๖ จะมีแนวเขตติดต่อกับชายทะเลฝั่งอ่าวไทย ระยะทางยาวประมาณ ๘ กิโลเมตร ก็ได้รับผลกระทบจากปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง โดยเฉพาะในฤดูมรสุม

๒. ปัญหาภัยแล้ง โดยในพื้นที่ตำบลนาพญา จะเกิดปัญหาภัยแล้งช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม ของทุกปี และถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา จะมีการให้บริการประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครบทุกครัวเรือน และจะเกิดปัญหาในฤดูแล้งไม่สามารถให้บริการน้ำได้ทั่วถึง และอีกหนึ่งปัญหาที่เกิดในฤดูแล้งคือ ปัญหาไฟไหม้ โดยในแต่ละปีตำบลนาพญาจะเกิดไฟไหม้บ้านเรือน หรือสวนของราษฎร

๓. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข จึงควรมีการกำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๔. จากปัญหาในข้อที่ ๒ มีเหตุมาจาก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐานน้อย ขาดอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอ ที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งปัญหาจากการว่างงานของเยาวชน ทำให้เด็กและเยาวชนมีเวลาว่างมาก ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มิฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติดก็จะมีปัญหาด้านอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

## ๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา มีอาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม รองลงมาเป็นอาชีพประมงพื้นบ้าน ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัญหาหลักคือขาดการรวมกลุ่มที่มีเอกภาพ ฉะนั้น อาจารย์กลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุก ๆ ด้าน และในส่วนของอาชีพประมงพื้นบ้านก็ประสบปัญหาคือการลักลอบเข้ามาทำประมงพาณิชย์ในเขตหวงห้ามของเรือประมงขนาดใหญ่

#### ๔. ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน

๑. เส้นทางคมนาคม ถนนซอยในหมู่บ้านยังมีสภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาที่บเกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไปมา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. พื้นที่ ๑๕ หมู่บ้านห้วยจรเข้ม้าตำบลนาพญาอยู่ติดชายทะเลฝั่งอ่าวไทยทำให้ประสบปัญหาคลื่นกัดเซาะชายฝั่งและถนนที่สร้างเลียบชายทะเลชำรุดเสียหาย

๔. ขาดแคลนไฟฟ้าในพื้นที่ เนื่องจากในเขตตำบลนาพญาประชาชนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ต้องการมีกระแสไฟฟ้าใช้ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน

๕. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสิ่งของใช้ไปรษณีย์อนุญาต

#### ๕. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร

๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา มีความล่าช้า

๓. ประชาชนขาดความตระหนักความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

๔. การส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

#### ๖. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพัฒนาการท่องเที่ยว

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งพื้นที่ชายทะเล ๖ หมู่บ้าน ชายหาดยังไม่สะอาดเท่าที่ควร

#### ๗. ด้านการบริหารจัดการน้ำ

๑. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๒. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน หรือก่อสร้างมานานหลายปี ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ และไม่มีแหล่งน้ำดิบเพียงพอในการผลิตน้ำประปา

๓. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติ ทำการเกษตร บางครั้งเกิดปัญหาภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลและบ่อในพื้นที่ของตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

#### องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

#### การวิเคราะห์รอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(การใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis Global Demand) และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

#### จุดแข็ง (S : Strength)

##### ๑. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

๑.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถรับรู้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๒ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอย่างเหมาะสม

๑.๓ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และ กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหาร งานเพื่อสร้างความรวดเร็วในการให้บริการประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

##### ๒. ด้านบุคลากร

๒.๑ ท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่

๒.๒ บุคลากรมีการพัฒนาและมีการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่น

##### ๓. ด้านงบประมาณ

๓.๑ ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณ

๓.๒ ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรเงินจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓ ท้องถิ่นมีการประสานและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินโครงการร่วมกัน

##### ๔. ด้านระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

๔.๑ อุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงาน พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดให้มีระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสะดวกและรวดเร็ว ในการนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ

๔.๓ มีการนำระบบ E-LAAS มาใช้ในระบบการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### จุดอ่อน (W : Weakness)

## ๑. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

๑.๑ จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอกับโครงสร้างองค์กร ไม่เพียงพอกับภารกิจของงานที่ต้องปฏิบัติ เช่น จากภาระการถ่ายโอนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

๑.๒ การบริหารงานขาดการประสานงาน แบ่งแยก ไม่เข้าใจ และเพิ่มขึ้นตอนในการทำงาน

๑.๓ การบริหารงานไม่เป็นระบบ สร้างความล่าช้า

๑.๔ ขาดการติดตามและประเมินผลในการบริหารงานอย่างจริงจัง

## ๒. ด้านบุคลากร

๒.๑ จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจที่มีอยู่ และขาดอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็น ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า

๒.๒ ขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากมีการโอนย้ายกันบ่อยครั้ง

๒.๓ การทำงานบางครั้งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

## ๓. ด้านงบประมาณ

๓.๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

๑.๒ การเบิกจ่ายเงินบางครั้งมีความล่าช้า การบริหารงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๓.๓ การประมาณการรายรับรายจ่ายไม่สอดคล้องกัน

๓.๔ การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้า มีผู้หลีกเลี่ยงภาษีและค้างชำระภาษี

## ๔. ด้านระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

๔.๑ ขาดการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่เป็นระบบ

๔.๒ บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

## โอกาส (O : Opportunity)

### ๑. ด้านเศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่

๑.๑ พื้นที่ส่วนที่ติดชายฝั่งทะเลซึ่งเหมาะสมสามารถพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบล

๑.๒ มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และเป็นพืชเศรษฐกิจ เช่น ปลูกปาล์มน้ำมัน ปลูกยางพารา สวนผลไม้

๑.๓ มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์

๑.๔ มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวก และมีระบบเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม

๑.๕ มีสถานที่ท่องเที่ยวที่เพิ่งค้นพบใหม่ในพื้นที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้

คือ ถ้ำน้ำเพชรบรรพต

### ๒. ด้านสังคม

๒.๑ ไม่มีปัญหาการขัดแย้งในพื้นที่ ประชาชนมีความเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ชุมชนมีความเข้มแข็ง

๒.๒ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๓ ประชาชนมีเกณฑ์รายได้ปานกลาง ปัญหาความยากจน มีจำนวนครัวเรือนที่ประสบปัญหาความยากจนมีน้อย

### ๓. นโยบายรัฐบาล /กฎหมาย /เทคโนโลยี

๓.๑ นโยบายรัฐบาลในการจัดสวัสดิการสังคม ในการสนับสนุนเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพิ่มมากขึ้น

๓.๒ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๓.๓ การแก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ตามนโยบายของรัฐบาล

#### ข้อจำกัด (T : Threat)

##### ๑. ด้านเศรษฐกิจรวม ในเขตพื้นที่

๑.๑ พื้นที่บางส่วนมีสภาพดินไม่เหมาะแก่การเพาะปลูกเพราะปัญหาน้ำเค็มทำให้น้ำกร่อย

๑.๒ พื้นที่ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม

๑.๓ ประชาชนไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตและต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้

๑.๔ ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเกษตรกรรม ในช่วงหน้าแล้ง

๑.๕ การรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังไม่เข้มแข็ง และมั่นคง ขาดการประสานงานที่ดี

๑.๖ เกษตรกรขาดความรู้และเทคนิคในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตเกษตร

๑.๗ สถานที่ท่องเที่ยวขาดการพัฒนา พื้นฟูให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๑.๘ สภาพดินฟ้าอากาศ ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ เกิดภัยทางธรรมชาติบ่อยครั้ง เช่น การเกิดอุทกภัยทำให้น้ำท่วมขังซ้ำซาก เกิดลมมรสุมพัดน้ำกัดเซาะชายฝั่ง และทราย ปิดกั้นปาก คลอง ซึ่งมีผลต่อการประกอบอาชีพชาวประมงชายฝั่ง ซึ่ง ๖ หมู่บ้าน จาก ๑๔ หมู่ ที่อยู่ติดชายทะเลอ่าวไทย มีอาชีพประมงพื้นบ้าน

##### ๒. ด้านสังคม

๒.๑ บุคลากรด้านสาธารณสุข มีน้อย การดูแลและการทำงานจึงไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๒.๒ บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง

๒.๔ แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานที่ผิดกฎหมายที่อยู่ในพื้นที่ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้

### ๓. นโยบายรัฐบาล /กฎหมาย /เทคโนโลยี

๓.๑ ระบบการเมืองการปกครองระดับประเทศ ขาดเสถียรภาพ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓.๒ กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุง แก้ไขอยู่อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในทางปฏิบัติ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง  
ปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วน  
ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ  
จำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหา  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ  
ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา จะต้องสอดคล้องกับ  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดชุมพร แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย  
ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง  
ปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

## ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย  
และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
๑๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต  
และทรัพย์สิน



### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน

๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่ง ตามความจำเป็น และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ประกอบกับให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญามีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลฯ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

#### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักงานปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด

เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
๓. นักบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตั้งแต่วันที่ ๑๓ ก.ย. ๖๑ ประกาศรับโอนแล้วแต่ไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนมา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตั้งแต่วันที่ ๑๓ ก.ย. ๖๑ ประกาศรับโอนแล้วแต่ไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนมา
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๑๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองกิจการสภา(๐๒)</b>								
<b>กองแผนและงบประมาณ(๐๓)</b>								

<b>กองคลัง(๐๔)</b>								
๑๘.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตั้งแต่วันที่ ๑๓ก.ย.๖๑ และเคยขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมฯไป เมื่อวันที่ ๒๕ ต.ค.๖๒
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๒๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
๒๕.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตั้งแต่วันที่ ๑๓ก.ย.๖๑ และเคยขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมฯไป เมื่อวันที่ ๒๕ ต.ค.๖๒
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๗.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>				

### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น) / *ลูกจ้างประจำ / พนักงานประจำ*
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ต.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดิมนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

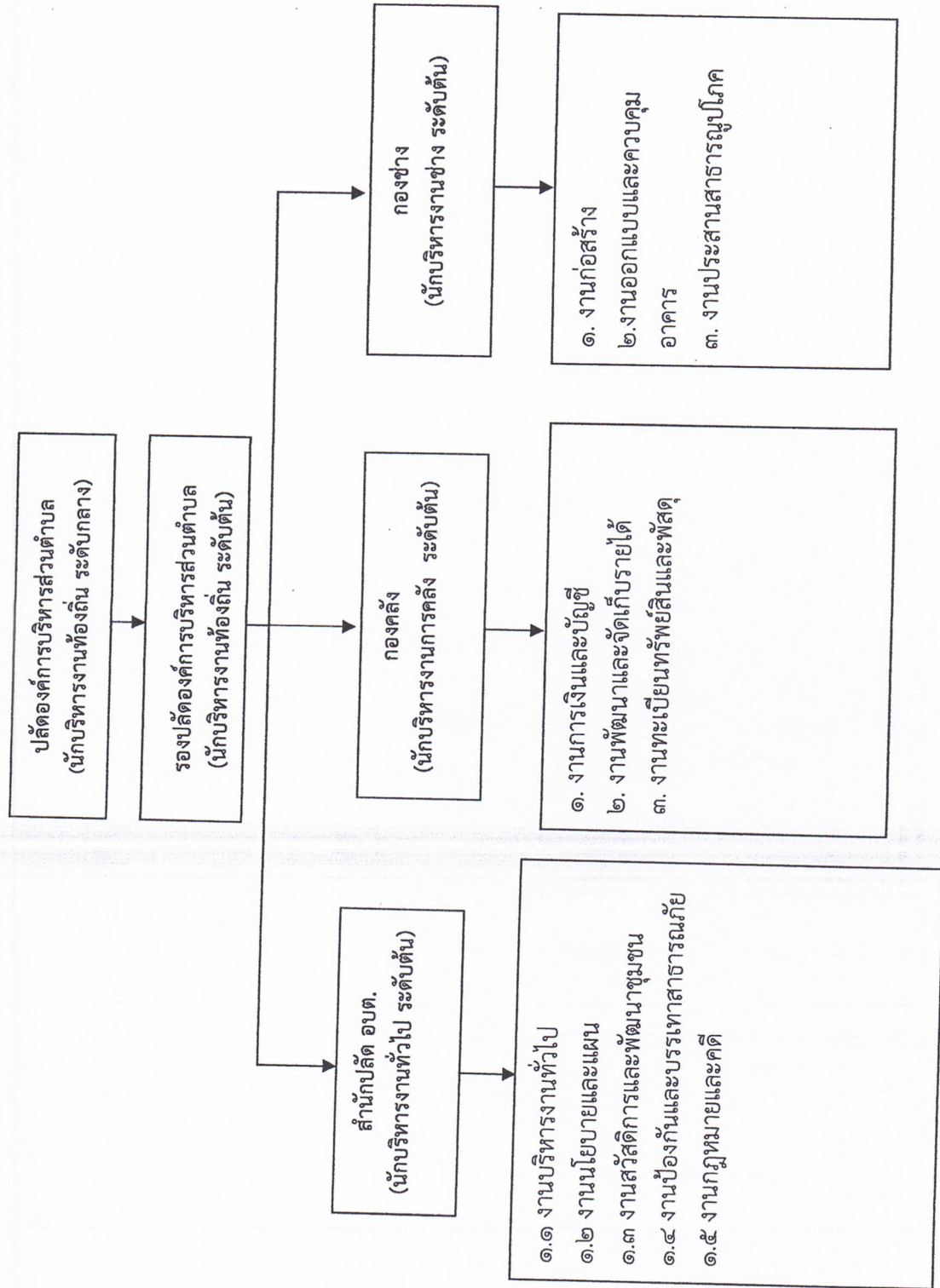
ที่	ชื่อกิจกรรม	จำนวน หน่วย	จำนวน (บาท)	จำนวนหรือร้อยละ		งบกำไร/ขาดทุน รวม/ลด	ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	งบกำไร/ขาดทุนรวม				
				จำนวน	ร้อยละ		2564	2565	2566	2564	2565	2566		งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	
		งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	งบกำไร/ขาดทุนรวม	
1	ปรับลด (ปรับบริหารงานเชิงเงิน)	1	478,560	1	1	-	18,440	16,440	18,120	663,000	678,440	697,560	39,880	2564 (เงิน 15,000)	2565 (เงิน 15,000)	2566 (เงิน 15,000)	เงิน อื่นๆ	
2	ของใช้ อื่น (ปรับบริหารงานเชิงเงิน)	1	422,640	1	1	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,820	604,240	35,220	33,860	41,250	42,620	44,130	7,000
3	ส่วนกลาง อื่น (งบบริหารงานรวม) 01	1	396,000	1	1	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	33,000	33,000	34,110	35,220	36,310	3,500
4	ปรับรายการบุคคล	1	355,320	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	378,320	391,320	14,000	29,610	1,000	1,000	-	-
5	ปรับรายการเงินและเงิน	1	305,640	1	1	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470	25,470	26,460	27,450	28,560	-
6	ปรับค่าเสื่อม	1	382,560	1	1	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880	31,880	33,000	34,110	35,220	-
7	เจ้าพนักงานธุรการ	1	295,640	1	1	-	10,920	11,160	11,040	298,760	307,820	319,660	23,820	23,820	24,730	25,660	26,560	-
8	เจ้าพนักงานการเงินและงบประมาณสามัญ	1	302,280	1	1	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	25,160	25,160	26,120	27,030	27,960	-
พนักงานจ้าง																		
9	ผู้ควบคุมอาคารโยนและแผน	1	180,000	1	1	-	7,200	7,560	7,800	197,200	14,760	22,560	15,000	15,000	15,000.00	16,230	16,880	-
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	112,800	1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400	9,400	9,780.00	10,160	10,660	-
11	พนักงานส่งพัสดุ	2	276,000	1	1	-	11,040	11,520	12,000	287,040	288,560	310,560	23,000	23,000	23,920.00	24,880	25,680	-
12	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	153,960	1	1	-	6,240	6,480	6,720	160,200	165,680	173,400	12,880	12,880	13,360.00	13,860	14,450	-
13	คนสวน	1	122,160	1	1	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	10,160	10,160	10,580.00	11,020	11,470	-
14	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	1	162,240	1	1	-	6,600	6,840	7,080	168,840	175,680	182,760	13,520	13,520	14,070.00	14,640	15,230	-
15	ช่าง	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	9,000	9,000.00	9,000	9,000	-
16	คนงาน	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	9,000	9,000.00	9,000	9,000	-
งบกำไร/ขาดทุนรวม (02)																		
งบกำไร/ขาดทุนรวม (03)																		
งบกำไร/ขาดทุนรวม (04)																		
17	ผู้ช่วยกรรมการคลัง (ปรับบริหารงานคลัง)	1	448,820	1	1	-	13,320	13,320	13,320	504,240	517,660	532,800	37,410	37,410	38,520	39,630	40,900	3,500
18	นักวิชาการพัสดุ	1	329,760	1	1	-	12,960	13,440	13,320	342,720	366,160	369,480	27,480	27,480	28,560	29,650	30,750	-
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	323,760	1	1	-	12,800	12,960	13,320	336,560	348,320	362,640	26,980	26,980	28,030	29,170	30,220	-
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	297,900	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,820	24,820	25,870	26,920	27,970	-
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	167,880	1	1	-	6,720	7,080	7,320	174,600	181,680	189,000	13,990	13,990	14,550.00	15,140	15,730	-
22	คนงาน	1	138,000	1	1	-	-	5,520	5,520	138,000	143,520	149,040	12,416	11,500	11,500.00	11,960	12,420	-
งบกำไร/ขาดทุนรวม (05)																		
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	236,640	1	1	-	7,680	7,800	8,880	244,320	252,120	259,000	18,720	19,720	20,360	21,010	21,500	-
งบกำไร/ขาดทุนรวม (06)																		
24	ผอ.คลัง (ปรับบริหารงานคลัง)	1	433,560	1	1	-	30,840	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	36,130	36,130	36,130	36,130	36,130	3,500
25	นายช่างโยธา	1	297,900	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,820	24,820	25,870	26,920	27,970	-
26	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	201,960	1	1	-	8,160	8,520	8,760	210,120	218,640	227,400	16,830	16,830	17,510.00	18,220	18,860	-
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงบประมาณ	1	165,280	1	1	-	7,440	7,800	8,040	192,720	200,520	208,560	15,440	15,440	16,060.00	16,710	17,380	-
28	พนักงานเจ้าหน้าที่ (ผู้มีทักษะ)	2	254,280	1	1	-	11,400	11,880	12,360	295,680	307,560	319,920	23,690	23,690	24,640.00	25,630	26,660	-
งบกำไร/ขาดทุนรวม (07)																		
งบกำไร/ขาดทุนรวม (08)																		
งบกำไร/ขาดทุนรวม (09)																		
งบกำไร/ขาดทุนรวม (10)																		
(6)	รวม	30	7,497,840	28	28	-	211,690	266,160	271,200	8,045,520	8,331,808	8,402,660	6,402,660					
(6)	งบกำไร/ขาดทุนรวม									1,206,828	1,219,771	1,260,432						



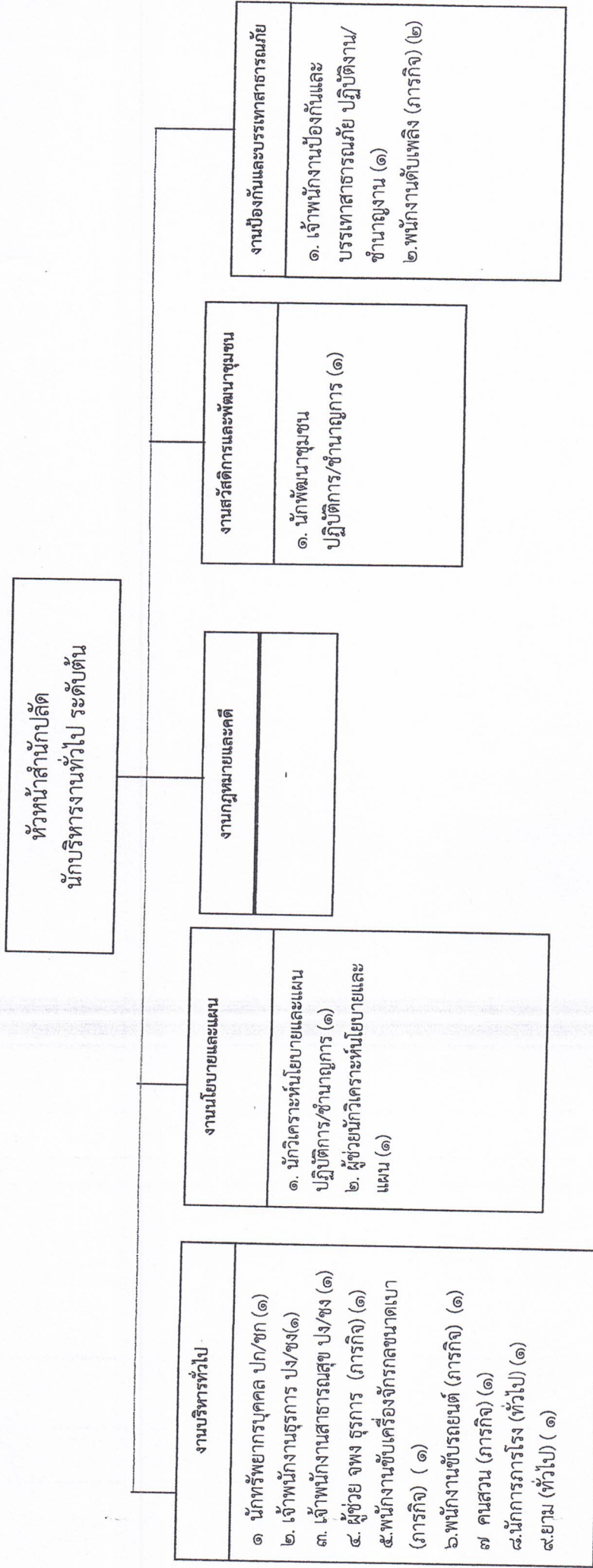
### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

1.2.1.1



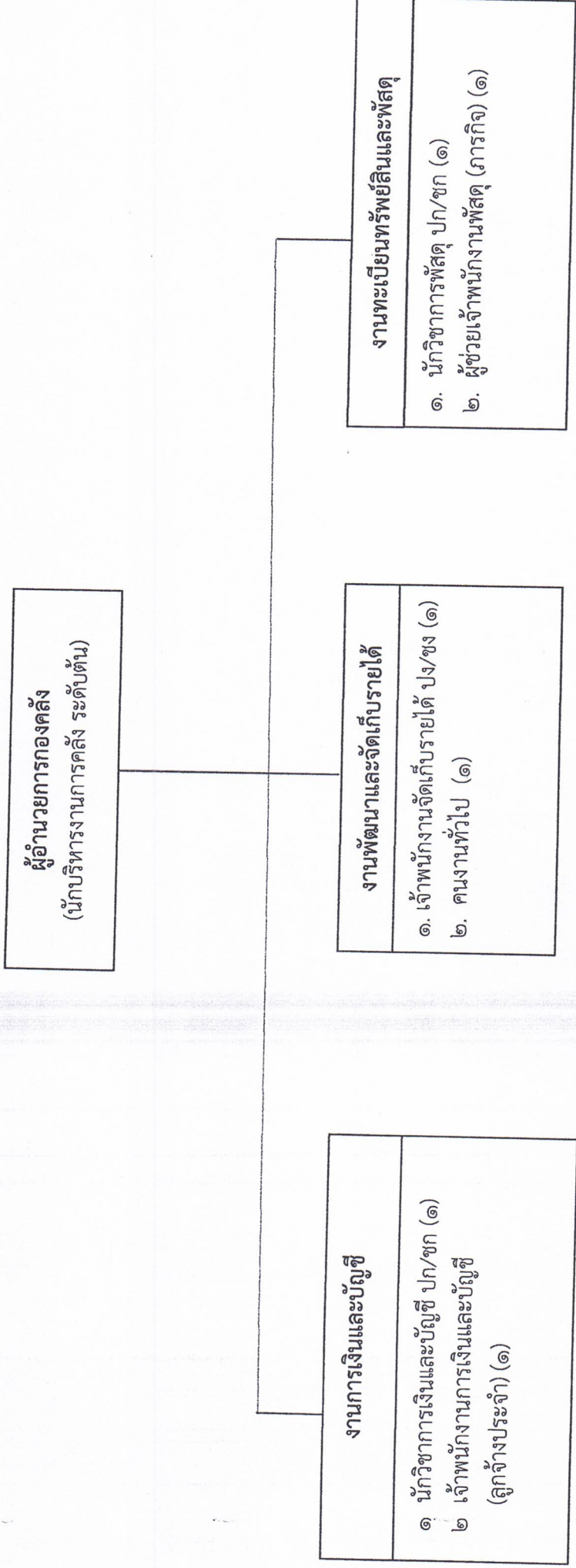
### โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



สรุป	ประเภท	จำนวน	วิชาการ			ทั่วไป			รวม	พนักงานจ้าง			
			ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
ระดับ	ต้น												
จำนวน		๑	๑	๒	-	๒	-	๗	-	๒	๕	๑	

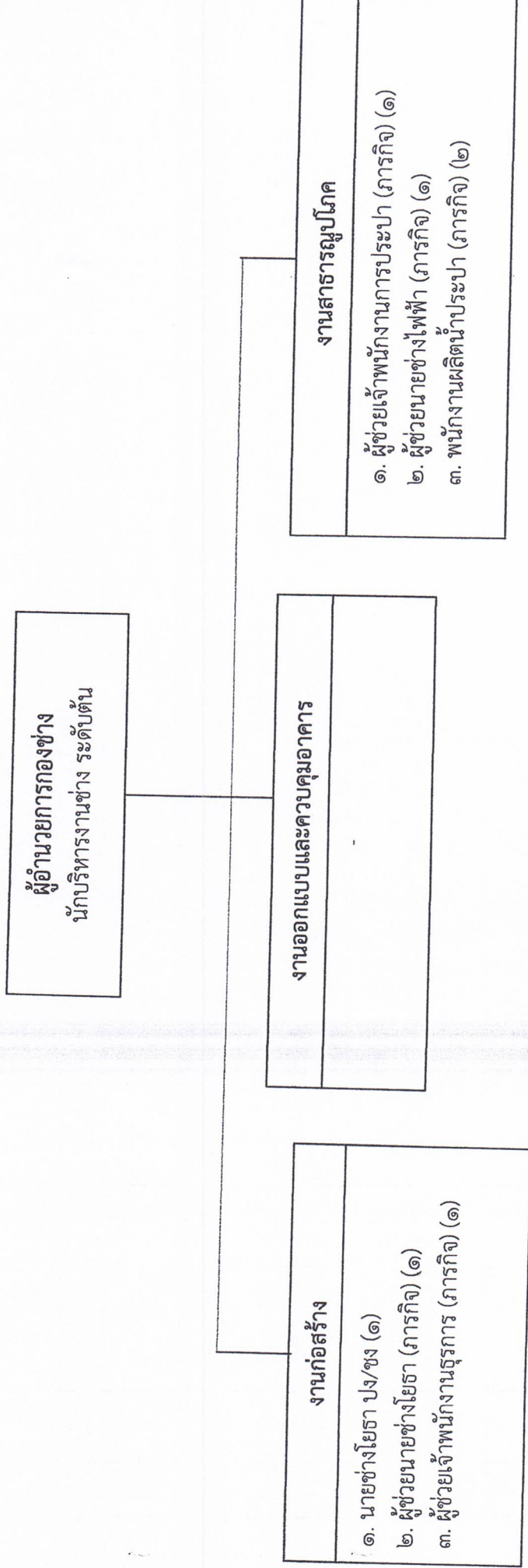


โครงสร้างองค์กร



สรุป	วิชาการ		ทั่วไป		รวม	พนักงานจ้าง		
	จำนวน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญงาน		อาวุโส	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)
ประเภท	1	2	-	-	4	-	-	1
ระดับ	1	2	-	-	4	-	-	1
จำนวน	1	2	-	-	4	-	-	1

โครงสร้างกองช่าง



สรุป	ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป			รวม	พนักงานจ้าง						
			ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			
	ระดับ	ต้น														
	จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๕	๑	-	-			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งการรอบอัตรากำลังใหม่  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

*(Handwritten signature)*

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ของเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	นายนิติภูมิ ทองรอด	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นายกษิต ศ่างไสย	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นางสมพร ศรีเวชนันต์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นายวัฒนา ศรีมงคล	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๕	นางมนชญา ระฆังทอง	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๘๒,๕๖๐	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ ชก	-	-	-	
๗	นายบัณฑิต บุณหวี	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๓๐๒,๒๘๐	-	-	
๘	นางดวงพร มีสมบัติ	ปวส.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๘๕,๘๔๐	-	-	
๙	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง/ ชง	๑๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง/ ชง	-	-	-	
๑๐	นางเด่นศิริ กาญจนภักดิ์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๑	น.ส.พวงผกา ย้อยสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก	๓๒๓,๗๖๐	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๑๒	น.ส.อังคณา ทิพย์วิเศษ	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๓๒๙,๗๖๐			
๑๓	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	-	-	-	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน
๑๔	นางปราณี เสนาคณิต	ปวท.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๖๔๐			
๑๕	นายศุภชัย สอนสุทธิ	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผ.อ.กองช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผ.อ.กองช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		
๑๖	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑๑-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	-	-	

บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่ง

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๑	นางสาวธนิสา ฤกษ์มาก	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐	
๒	นางสาวลออรัตน์ ไทยปาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐	
๓	นายวินัย สละละ	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๕๓,๙๖๐	
๔	นายสมหวัง ยิ่งสดีดี	ม.๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๖๒,๒๔๐	
๕	นายปรีชา ขำอนันต์	ป.๖	พนักงานดับเพลิง	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๓๓,๔๔๐	
๖	นางกนกวรรณ ธีรวิริยาภรณ์	ม.๖	คนสวน	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๒๒,๑๖๐	
๗	นายธีรพงษ์ สุมาลัย	ปวส	พนักงานดับเพลิง	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐	
๘	นายจำเริญ มุสิกสาร	ป๔	ยาม	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	
๙	นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเปีย	ม.๖	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	

๒) กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๑	นายสุริยา แดงมณี	ปริญญาตรี (การจัดกาการทั่วไป)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๖๗,๘๐๐	
๒	นายไพฑูรย์ ทองพิทักษ์	บวส. ไฟฟ้ากำลัง	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	

๓) กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๑	นายจิรพันธ์ เลี้ยวเพ็ญสัย	บวส (ช่างก่อสร้าง)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ประเภทพนักงานจ้าง		
๒	นายวิรัตน์ บัญทวิ	บวส.(เทคนิคอุตสาหกรรม)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒๐๑,๙๖๐	
๓	นางสาวอารีรัตน์ ไกรทอง	ปริญญาตรี (การบัญชี)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๘๕,๒๘๐	
๔	นายฉัตรชัย แดงมณี	บวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๕๕,๐๘๐	
๕	นายอเนกชัย มิตรกุล	บวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานผลิตน้ำประปา	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๕๑,๓๒๐	
๖	นายสุรินทร์ ทองทิต	ป.๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๕๐,๘๔๐	
					๑๓๓,๔๔๐	

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการกันของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑ นายสุชาติ บุญเสถียร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา	ประธานกรรมการ
๒ นายนิติภูมิ ทองรอด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา	กรรมการ
๓ นางสุมพร ศรีเวชนันต์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔ นางเด่นศิริ กาญจนภักดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕ นายศุภชัย สอนสุทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖ นายภคิติก แสงไสย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาที่ประชุมพร้อมเพรียงกันแล้ว นายสุชาติ บุญเสถียร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ประธานในที่ประชุมได้กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑  
ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ขอชี้แจงให้ที่ประชุมทราบว่า การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือของหน่วยงานในครั้งนี้อำนาจขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่า จะต้องมีการใช้อัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ให้ดูรายได้ของหน่วยงานให้มีการสั่งจ้างการบรรจุและแต่งตั้งไม่เกินร้อยละ ๔๐ เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา จึงมีความจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นกรอบในการบรรจุและสรรหาพนักงานจ้างของหน่วยงานต่อไป และขณะนี้ทราบจากรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยสรุปจะมีสาระเกี่ยวกับบทวิเคราะห์ที่อำนาจหน้าที่และภารกิจ บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย และการรายงานผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จต้องรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรได้รับทราบเพื่อคณะกรรมการฯ จะได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓  
ปลัด อบต.

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะหมด  
ระยะเวลาการประกาศใช้แผนอัตรากำลังฉบับดังกล่าวลงในวันที่ ๓๐ กันยายน  
๒๕๖๓ และถึงครบกำหนดระยะเวลาการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบปีถัดไป  
คือปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องมีการจัดทำรอบอัตรากำลังเพื่อให้  
ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้บรรจุตามแผน  
อัตรากำลังที่วางไว้ในแต่ละปีว่าจะบรรจุในตำแหน่งใดปีงบประมาณที่เท่าไรพร้อม  
ต้องดูภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละปีเป็นหลักคือว่าสามารถเรียกข้าราชการ พนักงานส่วน  
ตำบล พนักงานจ้าง มาบรรจุตรงตามตำแหน่งไม่ซ้ำซ้อนตามโครงสร้างการแบ่งงาน  
และระบบงาน โดยดูรายได้ในแต่ละปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาเป็น  
ตัวกำหนดไม่เกินร้อยละ ๔๐ ในแต่ละปี และไม่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งควรจะเหลือ  
กำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในการปฏิบัติหน้าที่  
การทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานการบริหาร  
กิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้น จึงควรกำหนดแผนงานและเป้าหมายของงานไว้ด้วย แต่  
ตอนนี้ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนกรออบอัตรากำลัง ๓ ปีทุกคนช่วยตรวจสอบดูว่า  
ในปีงบประมาณใดควรรับข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างมาบรรจุใน  
ตำแหน่งที่แต่ละกองขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีใน  
ครั้งนี้ด้วย ในครั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน  
วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ต้องเสนอให้จังหวัด  
รวบรวมและตรวจสอบและเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรอีก  
ครั้งหนึ่ง เนื่องจากเป็นวันสุดท้ายที่จังหวัดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง  
ต้องจัดส่งให้จังหวัดชุมพรทราบซึ่งหากท้องถิ่นใดดำเนินการแล้วเสร็จและไม่มี  
ข้อผิดพลาดที่จะต้องดำเนินการแก้ไขในส่วนขอรายละเอียดทางฝ่าย เลขานุการ ก.  
อบต.จังหวัดชุมพรก็จะเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัด  
ชุมพรต่อไป

เลขานุการ

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในปีนี้ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน  
ตำบลจังหวัดชุมพร ได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน  
จ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัตินโยบายขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลและงบประมาณทั้งนี้ตามแนวทางการดำเนินการจัดทำแผน  
อัตรากำลังพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ และพนักงานส่วนตำบล ขอให้แต่ละกองหรือ  
ส่วนราชการกำหนดปริมาณงานตามแบบที่ ๕ และแบบที่ ๖ ด้วยนะครับ เพื่อให้  
สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

สำหรับตำแหน่งต่างๆ เพื่อรองรับปริมาณงานของหน่วยงานในแต่ละกองนั้นให้ดูภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ เป็นหลักด้วยในด้านของการจ้างเหมาบริการของตำแหน่งงานนั้นที่ชื่อไม่เหมือนกับลักษณะตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลก็สามารถดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ของระเบียบพัสดุเพราะการจ้างเหมาบริการจะไม่เกิดผลกระทบต่อเม็ดเงินที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับปีนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาควรดูแลแนวทางและแนวโน้มในการกำหนดตำแหน่งหรือการตัดโอนตำแหน่งไปยังกองอื่นหรือส่วนราชการอื่นไว้ก่อนเพื่อให้ทันต่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นประเด็นหลักอีกด้วย เนื่องจากตามหนังสือสั่งการดังกล่าวขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ และขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) โดยเฉพาะการบูรณาการในพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าด้วย

ผู้อำนวยการกองคลัง

ที่ประชุม

ผู้อำนวยการกองช่าง

รับทราบ

ในส่วนของกองช่างไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมแต่อย่างใดเนื่องจากตามกรอบแผนอัตรากำลังเดิมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้มีการวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานของกองช่างไว้แล้วโดยมีตำแหน่งแล้วแต่ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างได้เนื่องจากไม่มีบุคคลใดแจ้งความประสงค์ขอโอนย้ายมารับราชการดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมแต่อย่างใดและยังไม่มีบุคคลใดเสนอเรื่องขอโอนย้ายมารับราชการในสังกัดกองช่างและได้ขอใช้บัญชีไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปแล้ว จำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กองช่างยังไม่มี ความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากปัจจุบันกองช่างมีพนักงานจ้างเป็นผู้สนับสนุนงานของตำแหน่งราชการได้อีกทางหนึ่งด้วย และ

กองช่างคาดว่าหลังจากแผนอัตรากำลังเสร็จเรียบร้อยแล้วและคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดชุมพรได้ให้ความเห็นชอบ แล้วอาจมีการปรับปรุงบางตำแหน่งเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานและแผนงานหรือ โครงสร้างของส่วนราชการ

ที่ประชุม  
หัวหน้าสำนักปลัด

รับทราบ

ในส่วนของสำนักปลัดฯ ได้มีตำแหน่งว่างของตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและงานอื่นๆตาม ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเนื่องจากไม่มีพนักงานส่วน ตำบลที่มีความรู้และมีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก ว่างอยู่จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพิ่งขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและตามแนวทางการปฏิบัติของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นต้องดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ดังนั้น เพื่อเป็นไปตามแนว ทางการปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาต้องดำเนินการสรรหาโดยเร็วในส่วน ของการ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มทางสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ ประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มแต่อย่างใด

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

ประธาน

ไม่ทราบว่าใครมีข้อเสนอแนะหรือสงสัยที่จะซักถามหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการ ประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายกษิตศ แสงไสย)

ผู้จรรายงานการประชุม

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

(ลงชื่อ)

(นายสุชาติ บุญเสถียร)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

ที่ ๓๐๕/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง  
ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลชุมพร ในการ  
ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา จึงให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ราชการตามตำแหน่ง  
เลขที่ตำแหน่ง ระดับและอัตราเงินเดือน ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ตาม  
กรอบอัตรากำลังใหม่ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุชาติ บุญเสถียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายนิติภูมิ ทองรอด	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๙,๘๘๐	
๒	นายกษิต ศแสงไสย	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๕,๒๒๐	
๓	นางสยมพร ศรี เวชรัตน์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๓,๐๐๐	
๔	นายวัฒนา ศรีมงคล	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๒๕,๔๗๐	
๕	นางมนัชญา ระฆังทอง	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๑,๘๘๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๖	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	-	
๗	นายบัณฑิต บุญทวี	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๒๕,๑๙๐	
๘	นางดวงพร มีสมบัติ	ปวส.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๓,๘๒๐	
๙	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	-	
๑๐	นางแต่นศิริ กาญจนภักดิ์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๗,๔๑๐	
๑๑	น.ส.พวงผกา ช้อยสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑๑-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๒๖,๙๘๐	



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๒	น.ส.อังคณา ทิพย์วิเศษ	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๒๗/๔๘๐	
๑๓	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ ชง	-	
๑๔	นางปราณี เสนาคณิต	ปวท.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙,๗๒๐	
๑๕	นายศุภชัย สอนสุทธิ์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผ.อ.กองช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผ.อ.กองช่าง)	ต้น	๓๖,๓๑๐	
๑๖	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ ชง	-	

บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่ง

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๑	นางสาวธนิสา ฤกษ์มาก	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๕,๐๐๐	
๒	นางสาวลออรัตน์ ไทยปาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๙,๕๐๐	
๓	นายวินัย สะละ	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๒,๕๓๐	
๔	นายสมหวัง ยังสถิตย์	ม.๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๕๒๐	
๕	นายปรีชา ขำอินันต์	ป.๖	พนักงานดับเพลิง	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๑,๑๒๐	
๖	นางกนกวรรณ ธีรวิริยาภรณ์	ม.๖	คนสวน	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๐,๑๕๐	
๗	นายธีรพงษ์ สุ่มาลัย	ปวส	พนักงานดับเพลิง	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๙,๕๐๐	
๘	นายจำเริญ มุสิกสาร	ป๔	ยาม	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๙	นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเปีย	ม.๖	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	

๒) กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๑	นายสุริยา แดงมณี	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๓,๙๙๐	
๒	นายไพฑูรย์ ทองพิทักษ์	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	

๓) กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๑	นายจิรพันธ์ เลี้ยวไพบูลย์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๖,๘๓๐	
๒	นายวิรัชศักดิ์ บุญทวี	ปวส.(เทคนิคอุตสาหกรรม)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๕,๔๕๐	
๓	นางสาวอารีรัตน์ ไกรทอง	ปริญญาตรี (การบัญชี)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๒,๘๕๐	
๔	นายฉัตรชัย แดงมณี	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๒,๖๑๐	
๕	นายอเนกชัย มีตรกุล	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานผลิตน้ำประปา	ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑๒,๕๗๐	
๖	นายสุรินทร์ ทองหัต	ป.๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑๑,๑๒๐	



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

### เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๑๗ (๙) มาตรา ๒๕ วรรคท้าย และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

#### ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

#### ๒. กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

#### ๓. กองช่าง

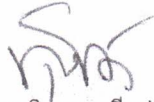
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค

งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุชาติ บุญเสถียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

