



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเป็น ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี โดยจะดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการต่อไป

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๘

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- สำเนารายงานการประชุม

๑.หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตามระเบียบ กฎหมาย และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกึ่งคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

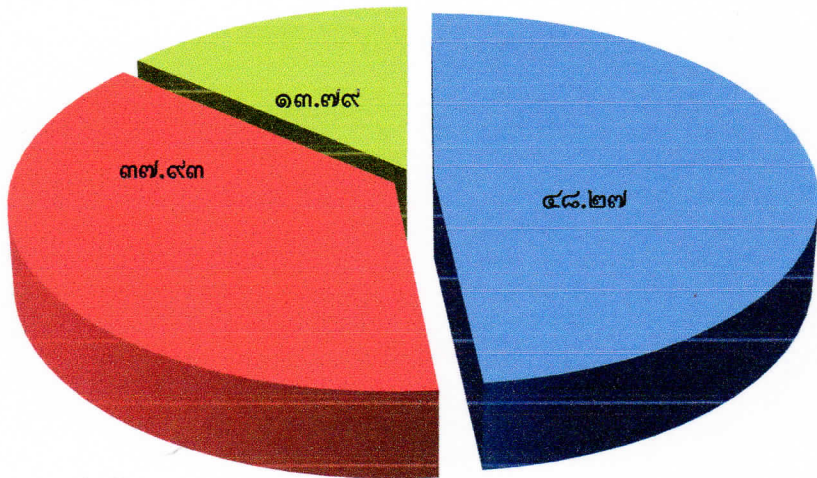
การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ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

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

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

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

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.นาพันสาม



■ พนักงานส่วนตำบลและครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๔ คน คิดเป็น ๔๘.๒๗

■ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็น ๓๗.๙๓

■ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ คน คิดเป็น ๑๓.๗๙

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

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

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

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย

บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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

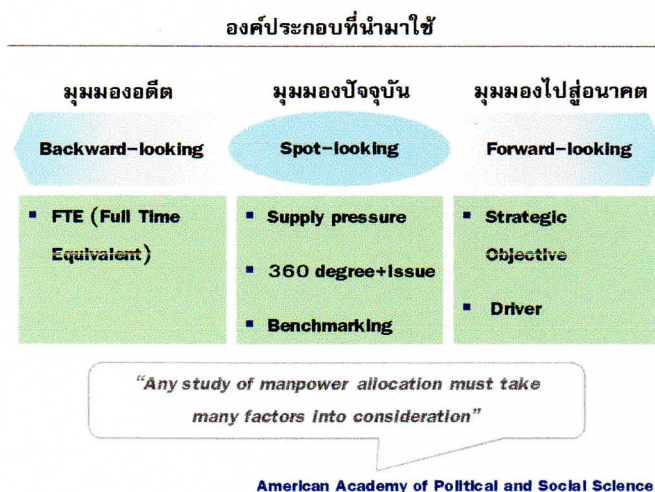
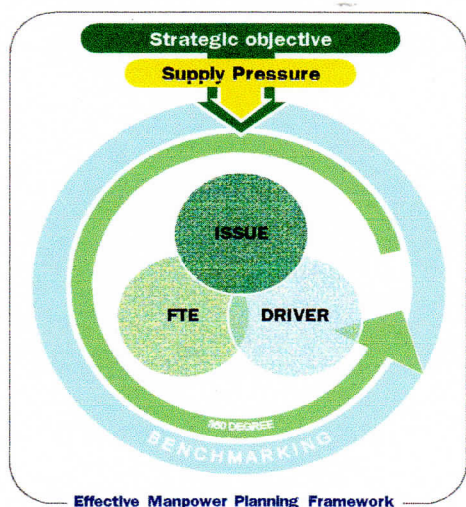
History	Today	Forecast
พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน ↓ - รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต - แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว - ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ (FTE)	พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน ↓ - เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการวิเคราะห์ - เก็บประเด็น (Issues) ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (360 องศา)	พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน ↓ - เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลกระทบต่อความต้องการอัตรากำลัง - วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน (Drivers)

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

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

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ

พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม

กระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

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

หมายเหตุ

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

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

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

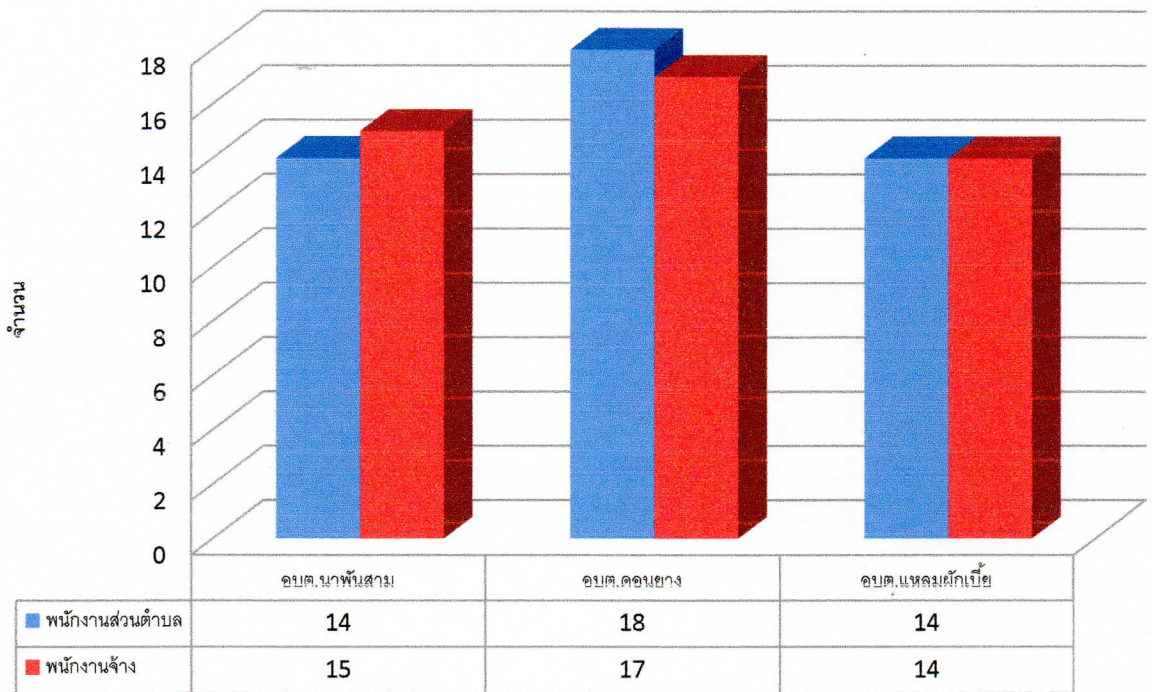
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนานั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลนาพันสาม รองนายกองการบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

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

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม องค์การบริหารส่วนตำบลดอยยาง และ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งนี้ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายในในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่รองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

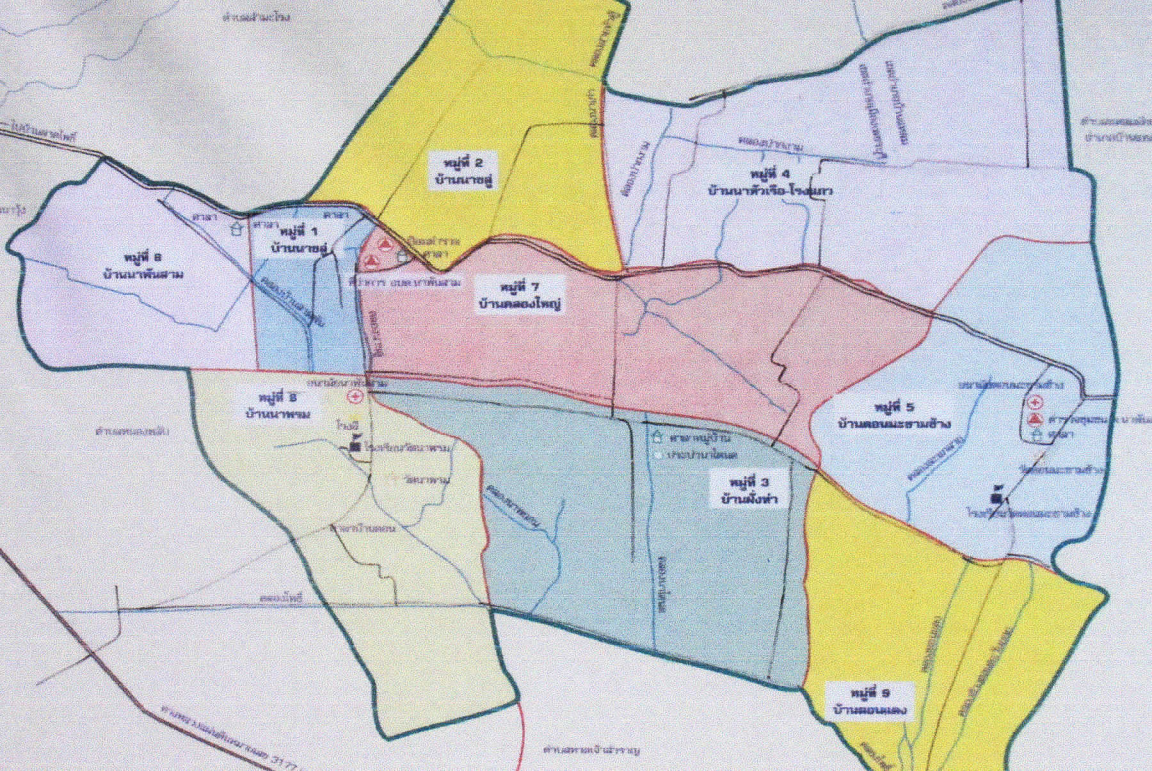
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้เป็นระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๒๕.๐๔๐ ตารางกิโลเมตร ๑๕,๖๕๐ ไร่

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

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำนา มีคลองชลประทานไหลผ่านตลอดแนวของตำบล ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก



ยุทธศาสตร์องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

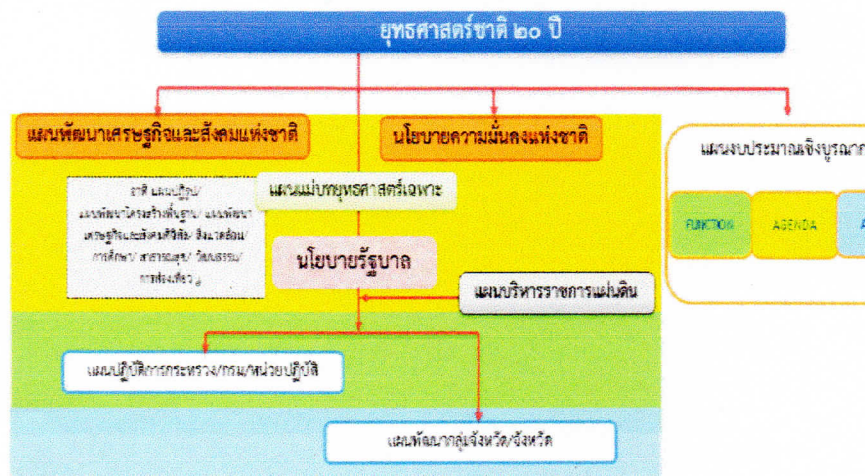
การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมภาคและ**
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระดับเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



วิสัยทัศน์ : “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



ความมั่นคง

• การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกกระดับทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

• ประเทศ มีความมั่นคงในอารักขาและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มีธรรมาภิบาล นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

• สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น

• ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

• ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร หลัพลังงาน และน้ำ



ความมั่งคั่ง

• ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

• เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค การคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

• ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนวิทย์ เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน

• การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รวยได้ คุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินไป สร้างผลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

• การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อมีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

• มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

• ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙ : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวไปสู่.....

เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม มีความสามัคคีของคนในชาติ มีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง มีความเป็นธรรมในสังคมและความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก

ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติดการคำนวณฐานการขยายตัวของการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ กระจายฐานการผลิตและบริการไปในพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง มีเสถียรภาพ แข่งขันบนฐานการพัฒนาวัตกรรม และมีฐานการผลิตและบริการ และลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี ๒๕๗๙ และเข้าสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดย

• **ภาคเกษตร** เป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญ เป็นฐานการผลิตอาหารที่มั่นคงและปลอดภัย และเป็นฐานการผลิตที่มีผลผลิตทางการผลิต มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านประมง

• **ภาคอุตสาหกรรม** ฐานอุตสาหกรรมเดิมมีศักยภาพสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมอนาคตที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต การค้า และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์การผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนและศูนย์ทดสอบและวิจัยพัฒนารถยนต์และชิ้นส่วนของเอเชีย ศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุชีวภาพของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น

• **ภาคบริการ** ธุรกิจบริการเดิมได้รับการพัฒนายกระดับคุณภาพและศักยภาพให้สูงขึ้น เช่น การขนส่ง ทั้งทางบก ทางอากาศ และทางทะเล และส่งเสริมธุรกิจบริการอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียน เมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวและบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงิน การศึกษานานาชาติ และบริการด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น

คนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และ ความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชนสังคม ชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์

สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรการสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชั่น โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจสีเขียว ระดับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น ประชาชนมีพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ชาติ

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

ยุทธศาสตร์จังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร อาหารปลอดภัย (เศรษฐกิจ-เกษตร) มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาเพชรบุรีให้เป็นแหล่งผลิตพืชผัก ผลไม้และอาหารปลอดภัย เพื่อเป็นครัวของกรุงเทพฯ รวมถึงการบริโภคภายในประเทศและเพื่อการส่งออก ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการผลิต ควบคุมคุณภาพ สินค้าเกษตรเป้าหมาย และอาหารปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สนับสนุนการเพิ่มปริมาณและมูลค่าสินค้าการเกษตร อาหาร และอุตสาหกรรมแปรรูปที่

ปลอดภัยได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมและขยายผลการดำเนินงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ครอบคลุมพื้นที่ทุก

อำเภอ

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของเกษตรกร ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๖ ส่งเสริมการตลาด การประชาสัมพันธ์สินค้าการเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูป ทั้งในและ
ต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๗ พัฒนาและสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายผู้ผลิตสินค้าการเกษตรและอุตสาหกรรม
แปรรูป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป็นเมืองน่าอยู่ที่มีความมั่นคงปลอดภัย (สิ่งแวดล้อม) มีเป้าหมายเพื่อให้เพชรบุรีเป็นเมือง
น่าอยู่ ที่มีสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมมีความมั่นคงปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ของประชาชน ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ควบคุม ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากมลพิษ ภัยธรรมชาติ สาธารณภัย และส่งเสริม
อุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ อนุรักษ์ พื้นฟู พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และป้องกันการกัดเซาะและรुकล้ำ
ชายทะเล และแม่น้ำ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ เสริมสร้างความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป็นเมืองประวัติศาสตร์วัฒนธรรมที่มีชีวิตน่าเที่ยว (เศรษฐกิจ-ท่องเที่ยว) มีเป้าหมายเพื่อ
พัฒนาเพชรบุรีเพื่อนำไปสู่การเป็นเมืองท่องเที่ยวกลุ่มนักท่องเที่ยวทั่วไป กลุ่มครอบครัวและประชุม/สัมมนา ซึ่งการ
พัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดสามารถสร้างรายได้และอาชีพให้กับคนในพื้นที่ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ภูมิทัศน์และกิจกรรม โดยอาศัยทุนทางวัฒนธรรม ธรรมชาติ ภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมการตลาด และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ บูรณาการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วน และการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว ระดับ
จังหวัด/กลุ่มจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป็นสังคมเข้มแข็งบนฐานความรู้คู่คุณธรรม มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเพชรบุรีไปสู่การเป็น
สังคมที่มีความเข้มแข็งมีฐานความรู้คู่คุณธรรม ประชาชนมีสัมมาอาชีพโดยมีครอบครัวและชุมชนที่เข้มแข็งเป็น
รากฐานหล่อหลอมสังคมให้อยู่เย็น เป็นสุข ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างเสริมความเข้มแข็ง ของครอบครัวและชุมชน การพัฒนาเครือข่ายชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างเสริมจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีงามแก่กลุ่มเยาวชน

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP และ SME

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ รวมทั้ง
การศึกษาตามอัธยาศัย

กลยุทธ์ที่ ๔.๕ พัฒนาสังคมบนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ ตำบลนาพันสามเป็นชุมชนน่าอยู่ ควบคู่ทรัพยากรธรรมชาติ การคมนาคมสะดวก
สาธารณูปโภค ครบครัน มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ชุมชนมีส่วนร่วม ก้าวหน้าเศรษฐกิจ”

พันธกิจ (Mission)

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง
ปัจจุบันได้กำหนดอำนาจหน้าที่หลักในมาตรา ๖๖ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ พัฒนาตำบลทั้งในด้าน
เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามได้กำหนดพันธกิจหลักที่จะดำเนินการเพื่อให้
บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปการ ระบบสาธารณูปโภค ให้มีมาตรฐานและ
เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมให้ชุมชนมีอาชีพและเศรษฐกิจที่มั่นคง ภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนา
ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มศักยภาพในการ
ทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ฯลฯ

๑.๒ งานพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร และระบบประปา

๑.๓ งานขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ งานพัฒนาระบบจราจร และงานผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนแนวทางการพัฒนา

๒.๑การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
และแก้ไขปัญหาการว่างงาน

๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน

๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาและการพัฒนาด้านกีฬาต่างๆ

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

๒.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๖ การส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพาณิชย์กรรม การท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พอเพียง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

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

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

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

ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสนับสนุนการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ด้านพาณิชย์กรรม การท่องเที่ยว เศรษฐกิจพอเพียง และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร การพัฒนา มาตรฐานผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์ สนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ และ สนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ด้านการศึกษา ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

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

๕. ด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนและการป้องกันการทุจริต ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัด กิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี

ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองและมี ส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบ ICT ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด ให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ

๕. **ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

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

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

จุดแข็ง (S = STRENGTH)

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

จุดอ่อน (W = WEAKNESSES)

- ๑. ไม่มีระบบชลประทาน พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรนอกฤดู
- ๒. ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- ๓. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากอาชีพเกษตรกรรม
- ๔. ขาดตลาดกลางพืชผลทางการเกษตร
- ๕. เกษตรกรใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตร

โอกาส (O = OPPORTUNITIES)

- ๑. มีคลองระบายน้ำ (คลองระบายน้ำดี ๑๘ , คลองระบายน้ำดี ๒๓) ไหลผ่านพื้นที่ทำการเกษตร
- ๒. มีหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
- ๓. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ มีวัฒนธรรมที่เก่าแก่สมัยกรุงศรีอยุธยา ที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมที่ดีงาม
- ๔. ชุมชนมีความสามัคคี การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลนาพันสาม

อุปสรรค (T = THRETS)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน

๒. ปัญหาสภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย มีบางพื้นที่ที่เป็นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตรบริเวณสองฝั่งคลองระบายน้ำที่ ๑๘ ที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม

๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ ฉบับที่ ๖

พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๕๒ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณสุข

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีภารกิจหลัก และการกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

พัฒนาตำบลนาพันสามเป็นชุมชนน่าอยู่ ควบคู่ทรัพยากรธรรมชาติ การคมนาคมสะดวก

สาธารณูปโภค ครบครัน มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ชุมชนมีส่วนร่วม ก้าวหน้าเศรษฐกิจ” ดังนี้

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

ท้องถิ่น การกีฬา

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนในรอบปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในสำนักปลัด เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อทำงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ตามข้อ ๕.๒ งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานการควบคุมภายใน - งานพิธีการและงานรัฐพิธี - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว การกีฬา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานสาธารณสุข ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนและร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตราข้อบัญญัติ - งานตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและการประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	๑ สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานการควบคุมภายใน - งานพิธีการและงานรัฐพิธี - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว การกีฬา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานสาธารณสุข ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนและร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตราข้อบัญญัติ - งานตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและการประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๗ งานการเกษตรและสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - งานวางแผนพัฒนาการเกษตรและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมปรับปรุง บำรุงดิน และปุ๋ยชีวภาพ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการจัดทำงบประมาณ - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ - งานการเปิดตัดปีการกันเงินจ่ายเหลือปี ๒.๒ งานบัญชี - งานการจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายรับรายจ่าย - งานจัดทำการเงินและงบทดลอง - งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินทะเบียนเงินคงเหลือ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑.๗ งานการเกษตรและสิ่งแวดล้อม - งานสนับสนุนการเกษตร งานส่งเสริมปรับปรุงบำรุงดินและปุ๋ยชีวภาพ - งานรณรงค์ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - งานวางแผนพัฒนาการเกษตรและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการจัดทำงบประมาณ - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ - งานการเปิดตัดปีการกันเงินจ่ายเหลือปี ๒.๒ งานบัญชี - งานการจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายรับรายจ่าย - งานจัดทำการเงินและงบทดลอง - งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินทะเบียนเงินคงเหลือ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการประมาณการก่อสร้าง - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม - งานสำรวจออกแบบประมาณการราคา - งานควบคุมการก่อสร้างการควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานการสำรวจแผนที่ - งานการสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการประมาณการก่อสร้าง - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม - งานสำรวจออกแบบประมาณการราคา - งานควบคุมการก่อสร้างการควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานจัดการขยะชุมชน ๓.๔ งานผังเมือง - งานการสำรวจแผนที่ - งานการสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ -งานศึกษาในระบบและนอกระบบ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ -งานศึกษาในระบบและนอกระบบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานจัดระเบียบสังคมและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ - งานประสานความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่าง ๆ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานประสานความร่วมมือเพื่อการสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของสตรี	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ - งานจัดระเบียบสังคมและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ - งานประสานความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่าง ๆ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานประสานความร่วมมือเพื่อการสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์กรปกครองส่วนตำบลนาพันสาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘.เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
๑๕.นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๙. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๒๒.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

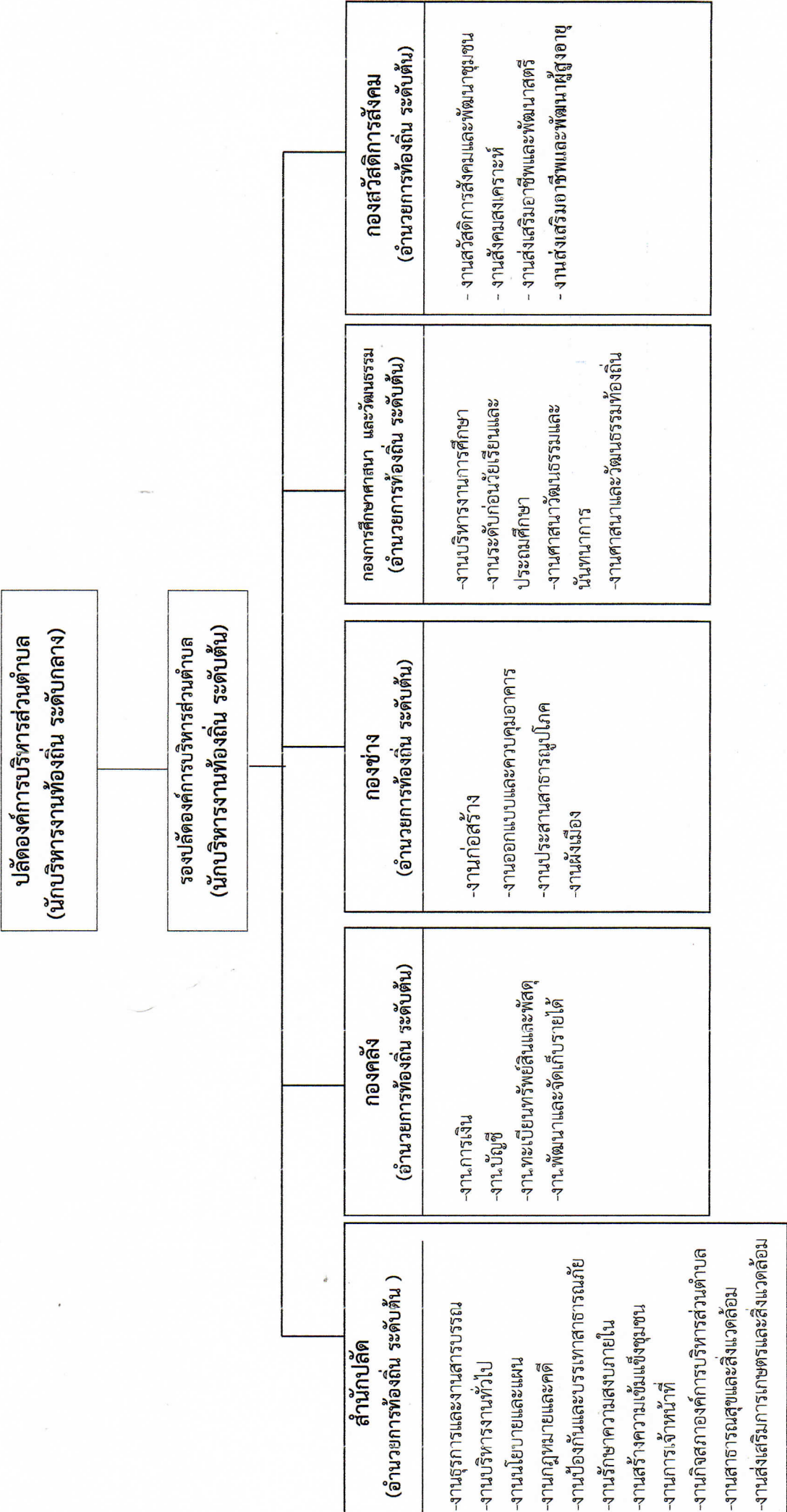
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๗. นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๐. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๔	๓๔	๓๔	+๑ -๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)				ภาระค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	สำนักปลัด																					
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๖,๘๗,๖๐๐	๑	๑	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗,๐๗,๑๖๐	๗,๒๒,๗๒๐	๗,๔๖,๔๐๐	๗,๔๖,๔๐๐					
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๓,๗๘,๓๖๐	๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓,๙๑,๓๒๐	๔,๐๔,๖๔๐	๔,๑๘,๐๘๐	๔,๑๘,๐๘๐					
๓.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๓,๔๗,๖๔๐	๑	๑	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓,๕๙,๕๒๐	๓,๗๑,๗๖๐	๓,๘๔,๙๒๐	๓,๘๔,๙๒๐					
๔.	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๒,๗๑,๒๐๐	๑	๑	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒,๘๐,๐๘๐	๒,๘๙,๔๘๐	๒,๙๘,๘๔๐	๒,๙๘,๘๔๐					
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑,๙๐,๐๘๐	๑	๑	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	๙,๐๘๐	๑,๙๗,๔๘๐	๒,๐๗,๔๘๐	๒,๑๗,๕๖๐	๒,๑๗,๕๖๐					
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑,๙๐,๐๘๐	๑	๑	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	๙,๐๘๐	๑,๙๗,๔๘๐	๒,๐๗,๔๘๐	๒,๑๗,๕๖๐	๒,๑๗,๕๖๐					
๗	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	-	๐	๑	๑	+๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนด เพิ่ม				
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	-	๒,๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)				
	พนักงานจ้างภารกิจ																					
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑,๒๗,๐๘๐	๑	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑,๓๒,๘๖๐	๑,๓๗,๘๘๐	๑,๔๓,๖๔๐	๑,๔๓,๖๔๐					
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑,๓๙,๒๐๐	๑	๑	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑,๔๔,๙๘๐	๑,๕๐,๗๒๐	๑,๕๖,๘๔๐	๑,๕๖,๘๔๐					
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑,๓๙,๒๐๐	๑	๑	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑,๔๔,๙๘๐	๑,๕๐,๗๒๐	๑,๕๖,๘๔๐	๑,๕๖,๘๔๐					
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑,๓๗,๘๘๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๑๒๐	๑,๔๙,๑๖๐	๑,๕๔,๑๖๐	๑,๕๙,๒๘๐	๑,๕๙,๒๘๐					
๑๓	พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑,๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑,๑๗,๓๖๐	๑,๒๒,๖๒๐	๑,๒๗,๐๘๐	๑,๒๗,๐๘๐					
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๔	คณาจารย์	-	๓	๓	๓,๒๔,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓,๒๔,๐๐๐	๓,๒๔,๐๐๐	๓,๒๔,๐๐๐	๓,๒๔,๐๐๐					

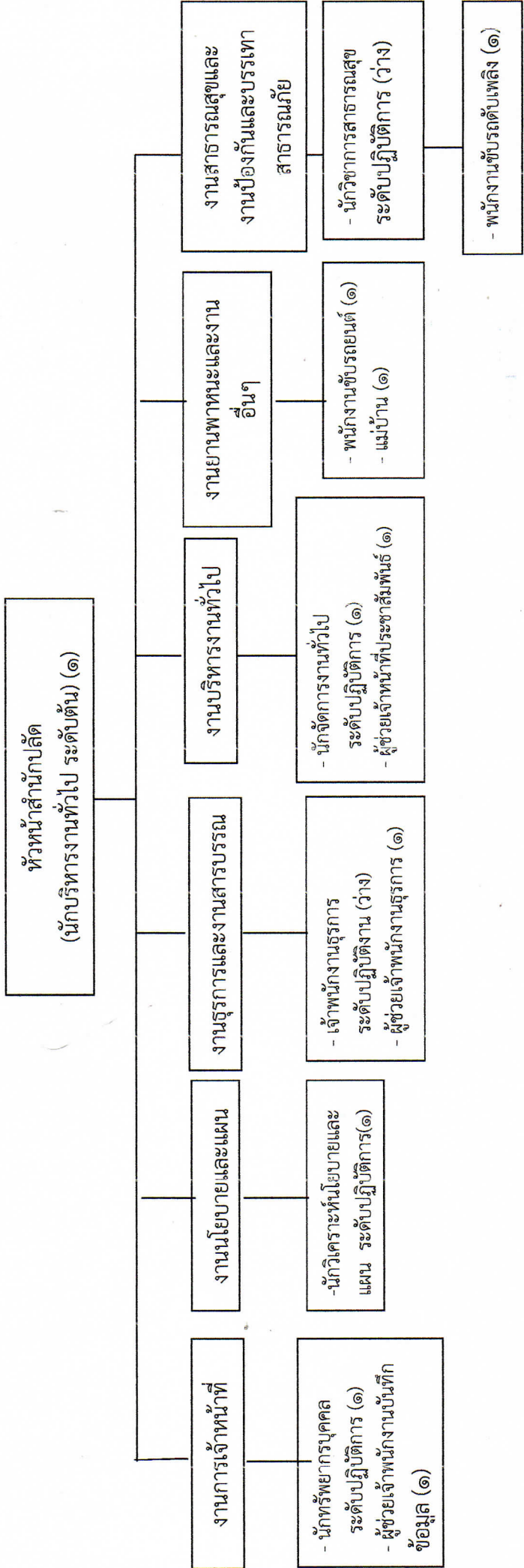
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม



๑๐. กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบล

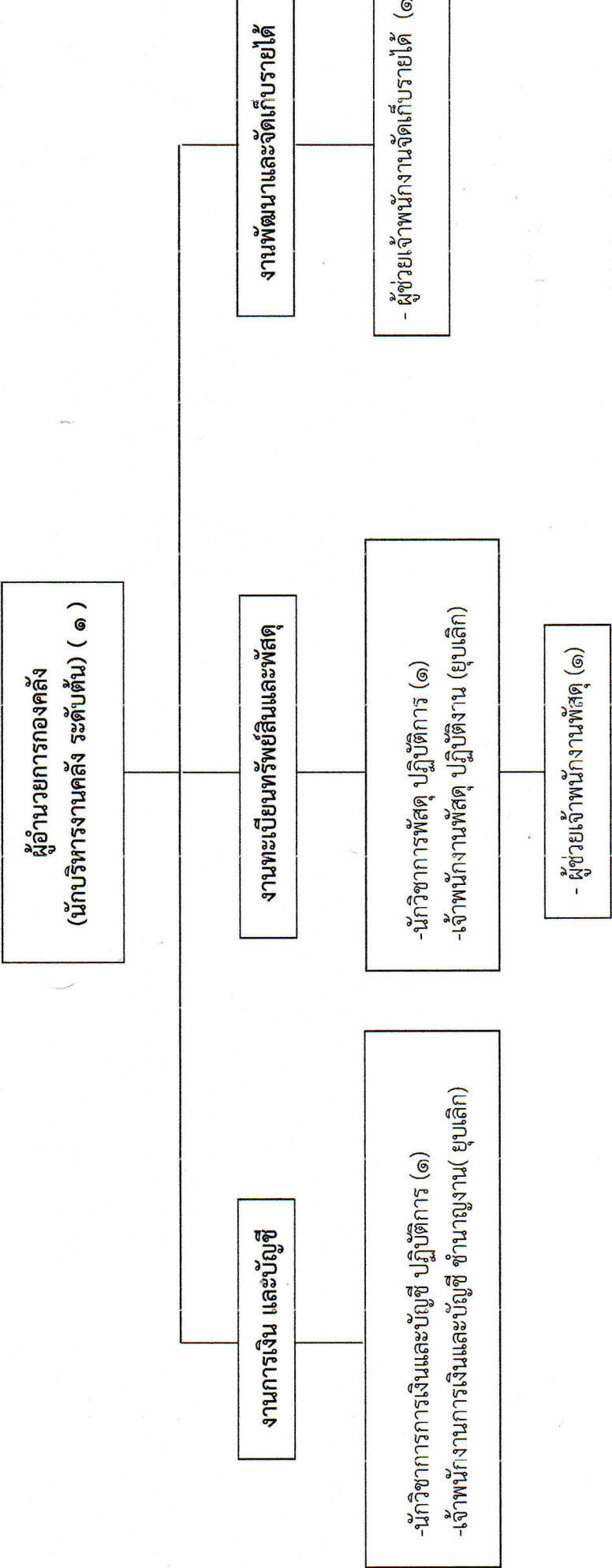
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม



ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชพ.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๖

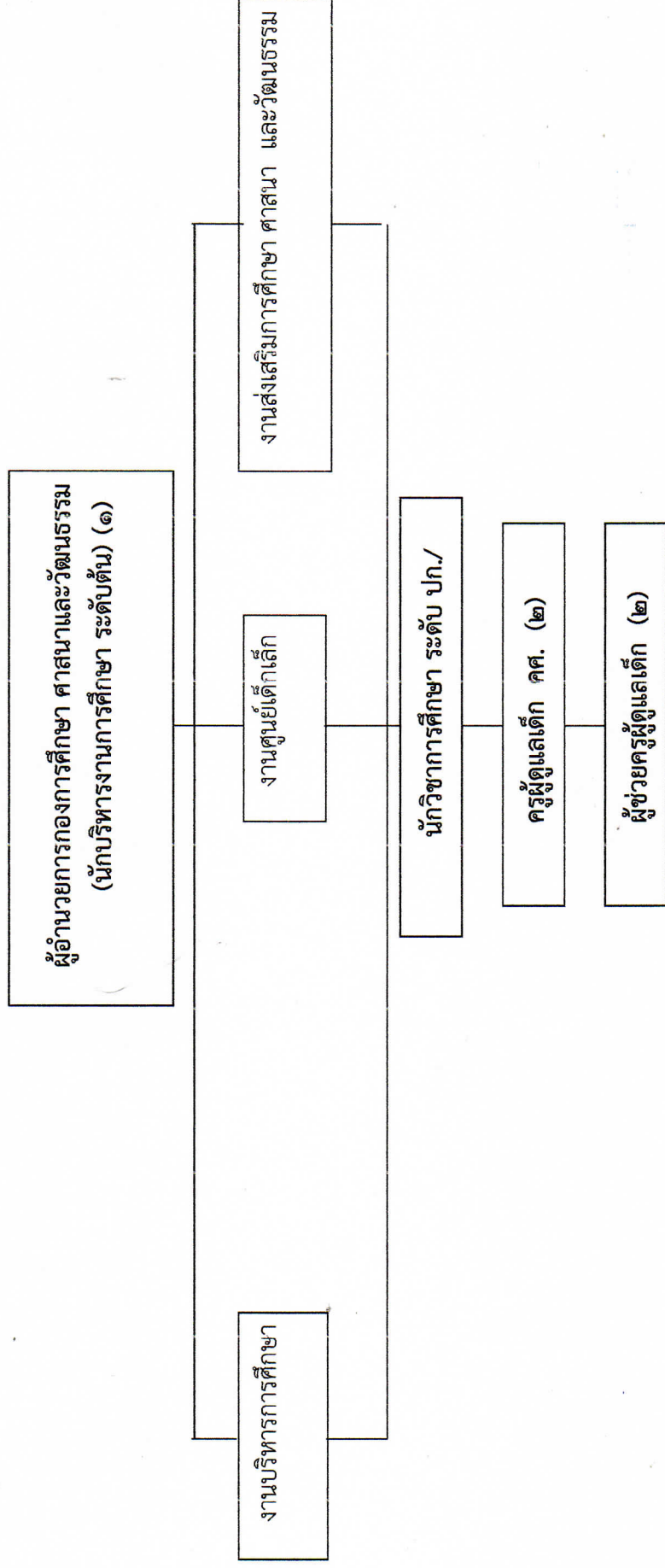
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนการคลัง



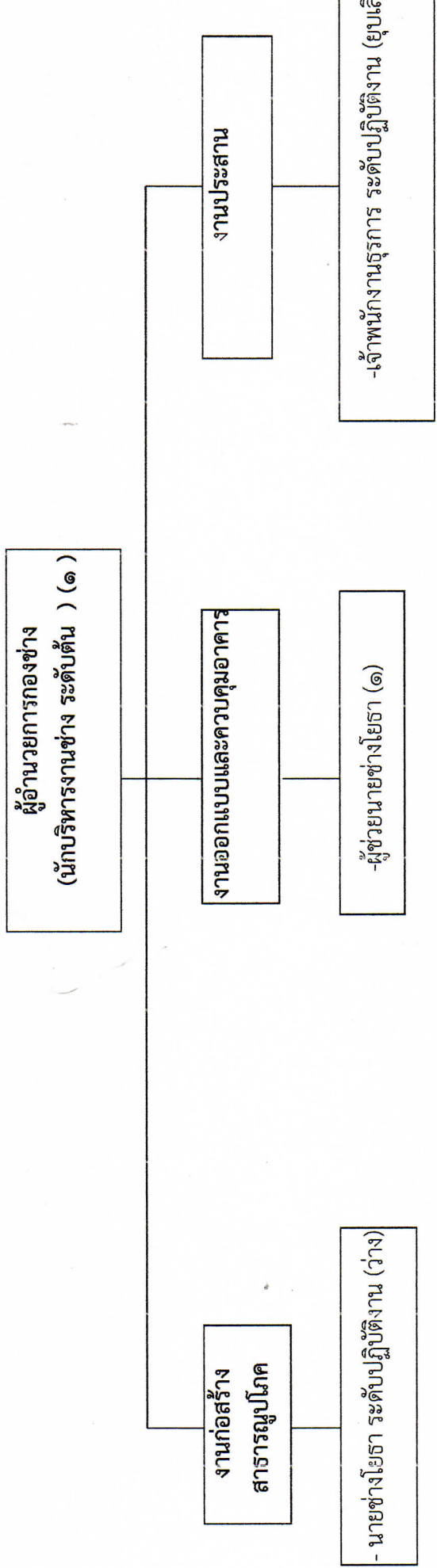
ระดับ	ผอ.สูง	ผอ.กลาง	ผอ.ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๒

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

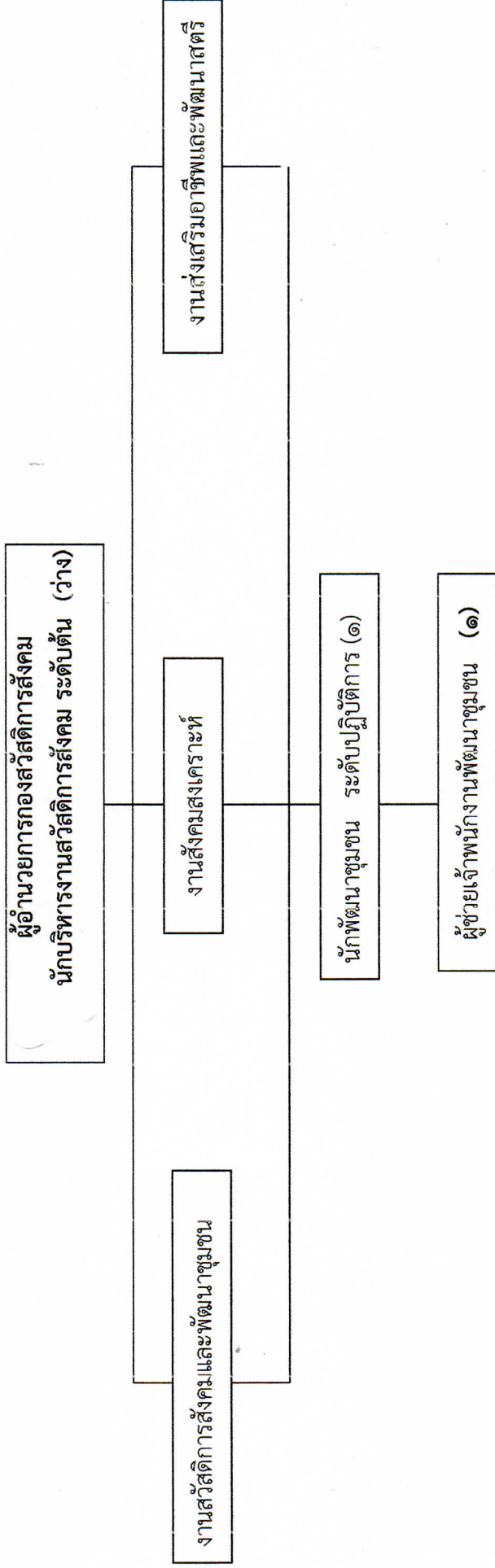
โครงสร้างส่วนโยธา



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

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนสวัสดิการสังคม



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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวรวิสูตร นิมาพลี	ปริญญาตรีภูมิบัณฑิต (สังคมศาสตร์)	๓๘-๓-๐๐-๑๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐.- (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐.- (๗,๐๐๐+๗,๐๐๐x๑๒)	-	
	สำนักปลัด อบต.											
๒	นางสาวบุณยส์ คล้าพงษ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาดไทย	๓๘-๓-๐๐-๑๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐.- (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นางชนมณูช มะลิลา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาดไทย	๓๘-๓-๐๑-๒๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐.- (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางจิรวรรณ อินทรดิษฐ์	ปริญญาตรี สื่อสารมวลชน	๓๘-๓-๐๑-๓๑๑๑๓๐-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๑๑๓๐-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐.- (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาววัฒนา ยี่มน้อย	ปริญญาตรีศิลปศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๑๑๒๐-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๑๑๒๐-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๙๐,๐๘๐.- (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	
๖	นางพิมพ์ทอง จีบใจ	ปริญญาตรีศิลปศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑๙๐,๐๘๐.- (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	
๗	-	-	-	-		๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐.-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชง	๓๘-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชง	๒๙๗,๙๐๐.-	-	-	ว่างเดิม
๑	พนักงานจ้างจ้างภารกิจ											
๒	นางสาววิรัตน์ ทวีศรี	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐.-	-	-	
๓	นางสาวจิรัส ศรีอำพรณ	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๙,๒๐๐.-	-	-	
๔	นางนันทยา อินทรพงษ์	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๙,๒๐๐.-	-	-	
๕	นายอังกูร ละมั่งทอง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถ (ผู้กำกับ)	-	๑๓๗,๘๘๐.-	-	-	
๖	นายนิติพงศ์ นิมาพลี	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถ (ผู้กำกับ)	-	๑๑๒,๘๐๐.-	-	-	
	พนักงานจ้างจ้างทั่วไป											
๕	นางสาวจินตนา บัวสะอาด	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	
๖	นายจิรโรจน์ สุนทร	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	
	นายแพทย์ สุนทร	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	นางสุธิสรา วิวัฒน์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๘-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๒๖๖,๐๔๐.- (๒๒,๑๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวทิพธนา ภูทอง	ปริญญาตรี การบัญชี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก.	๒๙๑,๒๐๐.- (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	
๓	นางสาวพรศิริ จันทพรเพชร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๒๙,๙๒๐.- (๑๘,๑๖๐x๑๒)	-	-	
๔	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๕	-	-	๓๘-๓-๐๔-๒๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ขง.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างภารกิจ												
๑	นางอัสรา เอี่ยมสะอาด	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๒๔๐.-	-	-	
๒	นางสาวอริรัตน์ ขะเอนน้อย	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๒,๒๔๐.-	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๑	นางสาวรติมา ตาละลักษณ์	ปริญญาโท ครุศาสตร มหาวชิราวุธ	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา ๒ (หัวหน้าส่วนการศึกษา)	ต้น	๒๙๙,๕๔๐.- (๒๔,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	-	-	๓๘-๓-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ ช.ก.	๓๘-๓-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง เดิม
๓	นางกุสุมา แผลงทับ	ปริญญาตรี ครุศาสตรปฐมวัย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐.- (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	
๔	นางวราภรณ์ ทองขาว	ปริญญาตรี ครุศาสตรปฐมวัย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐.- (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๑	นางวิยา พวงระย้า	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๗,๒๔๐.-	-	-	
๒	นางสุภาณี มูลจั่น	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๗,๒๔๐.-	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
ส่วนโยธา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
๑	นายบรรทมศิลป์ สุขปลั่งสดีใส	ปริญญาตรี เทคโนโลยีก่อสร้าง	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐.- (๒๔,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๒	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	-	-	ปจ.	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างภารกิจ											
๑	นายณัฐวัฒน์ บุญทับ	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๙,๖๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒	นายสมพร ไตรทรัพย์	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นส่วนราชการ
กองสวัสดิการสังคม

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน
ส่วนสวัสดิการสังคม										
-	-	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐.- (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐.- (๓,๕๐๐x๑๒)	-
นางสาวจิตรพร สัมเทศ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๓๙,๖๐๐.- (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-
พนักงานจ้างภารกิจ										
นางรติมา ทิมวัฒน์	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๓๙,๒๐๐.-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น แควความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดทั้งลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐ อันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสาม จึงกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพันสามได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม โดยปฏิบัติตัวตามจรรยาบรรณที่ดีของข้าราชการ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๒. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถและต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๓. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล จะพึงต้อนรับให้บริการ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๕. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ อันประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า