

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563**



**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา**  
**อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร**

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคล ขององค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและขุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	๓๔

# ภาคผนวก

## 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและขุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลบางบ้านนา เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงาน โครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา

มาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องการทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิง



วิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่ จะเพิ่ม/ลดลง

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖1-๒๕๖3) มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามี ปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถ แบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

1. ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ไข้ฉุนๆ ไข้มาลาเรีย และโรคมือเท้าปาก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรค ไข้เลือดออก และโรคมือเท้าปาก มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

2. เด็กและเยาวชนในเขตในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ขาดการปลูก จิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 18-35 ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่ สำคัญในการสานต่อสืบทอดอาชีพเกษตรกรรม

3. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนามีสถานที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐานน้อย ขาดอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอ

##### 2. ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

1. ในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา ยังประสบปัญหาภัยพิบัติภัยธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก เนื่องจากพื้นที่ตำบลบ้านนาหมู่ที่ 1, 2, 3, 5, 8, 10 และ หมู่ที่ 13 เป็นที่รับน้ำที่ไหลผ่านจากตำบลใกล้เคียง คือ ตำบลขุนกระโทง และตำบลกระบุรี จังหวัดระนอง ทำให้น้ำท่วมขังและท่วมติดต่อกันเป็นเวลานานหลายวัน

2. ปัญหาภัยแล้ง โดยในพื้นที่ตำบลบ้านนา จะเกิดปัญหาภัยแล้งช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม ของทุกปี และถึงแม้ว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนาจะมีการให้บริการประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครบทุกครัวเรือน และจะเกิดปัญหาในฤดูแล้งไม่สามารถให้บริการน้ำได้ทั่วถึง

3. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือ ไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข จึงควรมีการกำหนดมาตรการที่ชัดเจน

4. จากปัญหาในข้อที่ 2 มีเหตุมาจาก ในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐานน้อย ขาดอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอ ที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งปัญหาจากการว่างงานของเยาวชน ทำให้เด็กและเยาวชนมีเวลาว่างมาก ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มิฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติดก็จะมีปัญหาด้านอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

### 3. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีอาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัญหาหลัก คือ ขาดการรวมกลุ่มที่มีเอกภาพ ฉะนั้น อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุก ๆ ด้าน

### 4. ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน

1. เส้นทางคมนาคม ถนนซอยในหมู่บ้านยังมีสภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาที่บ เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไปมา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

2. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำน้ำมีวัชพืชปกคลุมที่ระบายน้ำ ยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งที่ระบายน้ำเล็ก ทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

3. พื้นที่หมู่ที่ 7 ,8 และหมู่ที่ 9 ตำบลบ้านนาอยู่ติดเชิงเขา ทำให้ประสบปัญหาดินโคลนถล่ม และถนนที่สร้างในการสัญจรชำรุดเสียหาย

4. ขาดแคลนไฟฟ้าในพื้นที่ เนื่องจากในเขตตำบลบ้านนา ประชาชนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ต้องการมีกระแสไฟฟ้าใช้ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน

5. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสิ่งของใช้ไปรษณีย์อนุญาต

#### 5. ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

1. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีความล่าช้า

2. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารอย่างจริงจัง

3. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

4. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

#### 6. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพัฒนาการท่องเที่ยว

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมี ในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่ เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ปกป้องและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### 7. ด้านการบริหารจัดการน้ำ

1. ทางระบายน้ำ ถ้าคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำน้ำมีวัชพืชปกคลุมท่อระบายน้ำ ยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็ก ทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

2. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน หรือก่อสร้างมานานหลายปี ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ และไม่มีแหล่งน้ำดิบเพียงพอในการผลิตน้ำประปา

3. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติ ทำการเกษตร บางครั้งเกิดปัญหาภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลและบ่อในพื้นที่ของตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต

### การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงาน ในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength -S) จุดอ่อน (Weak -W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

#### จุดแข็ง (S : Strength)

##### 1. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถรับรู้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

1.2 มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอย่างเหมาะสม

1.3 มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และ กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานเพื่อสร้างความรวดเร็วในการให้บริการประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

##### 2. ด้านบุคลากร

2.1 ท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่

2.2 บุคลากรมีการพัฒนาและมีการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่น

### 3. ด้านงบประมาณ

3.1 ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณ

3.2 ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรเงินจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.3 ท้องถิ่นมีการประสานและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินโครงการร่วมกัน

### 4. ด้านระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

4.1 อุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงาน พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

4.2 จัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสะดวกและรวดเร็ว ในการนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ

4.3 มีการนำระบบ E-LAAS มาใช้ในระบบการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจุดอ่อน (W : Weakness)

#### 1. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

1.1 จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอกับโครงสร้างองค์กร ไม่เพียงพอกับภารกิจของงานที่ต้องปฏิบัติเช่น จากภาระการถ่ายโอนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

1.2 การบริหารงานขาดการประสานงานแบ่งแยก ไม่เข้าใจ และเพิ่มขึ้นตอนในการทำงาน

1.3 การบริหารงานไม่เป็นระบบ สร้างความล่าช้า

1.4 ขาดการติดตามและประเมินผลในการบริหารงานอย่างจริงจัง

#### 2. ด้านบุคลากร

2.1 จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจที่มีอยู่ และขาดอัตราค่าจ้างในตำแหน่งที่จำเป็น ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า

2.2 ขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากมีการโอนย้ายกันบ่อยครั้ง

2.3 การทำงานบางครั้งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

#### 3. ด้านงบประมาณ

3.1 งบประมาณมีไม่เพียงพอในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

3.2 การเบิกจ่ายเงินบางครั้งมีความล่าช้า การบริหารงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพ  
เท่าที่ควร

3.3 การประมาณการรายรับรายจ่ายไม่สอดคล้องกัน

3.4 การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้า มีผู้หลีกเลี่ยงภาษีและค้างชำระภาษี

#### 4. ด้านระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

4.1 ขาดการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่เป็นระบบ

4.2 บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคสมัยใหม่  
เข้ามาเกี่ยวข้อง

### โอกาส (O : Opportunity)

#### 1. ด้านเศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่

1.1 พื้นที่ส่วนที่ติดชายฝั่งทะเลซึ่งเหมาะสมสามารถพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวที่  
สำคัญของตำบล

1.2 มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ  
เกษตรกรรม และเป็นพืชเศรษฐกิจ เช่น ปลูกปาล์ม น้ำมัน ปลูกยางพารา สวนผลไม้

1.3 มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์

1.4 มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวก และมีระบบเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม

#### 2. ด้านสังคม

2.1 ไม่มีปัญหาการขัดแย้งในพื้นที่ ประชาชนมีความเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน  
ชุมชนมีความเข้มแข็ง

2.2 ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.3 ประชาชนมีเกณฑ์รายได้ปานกลาง ปัญหาความยากจน มีจำนวนครัวเรือนที่ประสบ  
ปัญหาความยากจนมีน้อย

#### 3. นโยบายรัฐบาล /กฎหมาย /เทคโนโลยี

3.1 นโยบายรัฐบาลในการจัดสวัสดิการสังคม ในการสนับสนุนเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ  
คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพิ่มมากขึ้น

3.2 เทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

3.3 การแก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ตามนโยบายของรัฐบาล

### ข้อจำกัด (T : Threat)

#### 1. ด้านเศรษฐกิจรวม ในเขตพื้นที่

- 1.1 พื้นที่ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม
- 1.2 ประชาชนไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตและต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้
- 1.3 ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเกษตรกรรม ในช่วงหน้าแล้ง
- 1.4 การรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังไม่เข้มแข็ง และมั่นคง ขาดการประสานงานที่ดี
- 1.5 เกษตรกรขาดความรู้และเทคนิคในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตเกษตร
- 1.6 สถานที่ท่องเที่ยวขาดการพัฒนา พื้นฟูให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- 1.7 สภาพดินฟ้าอากาศ ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ เกิดภัยทางธรรมชาติ บ่อยครั้ง เช่น การเกิดอุทกภัยทำให้น้ำท่วมขังซ้ำซาก

## 2. ด้านสังคม

- 2.1 บุคลากรด้านสาธารณสุข มีน้อย การดูแลและการทำงานจึงไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
- 2.2 บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง
- 2.4 แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานที่ผิดกฎหมายที่อยู่ในพื้นที่ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้

## 3. นโยบายรัฐบาล /กฎหมาย /เทคโนโลยี

- 3.1 ระบบการเมืองการปกครองระดับประเทศ ขาดเสถียรภาพ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- 3.2 กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุง แก้ไขอยู่อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในทางปฏิบัติ

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังจริง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (6) การสาธารณสุขการ

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) การผังเมือง



- (4) จัดให้มีที่จอดรถ
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (6) การควบคุมอาคาร

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ  
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ  
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพการเกษตรและการประกอบอาชีพทางเกษตร

## 7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน.....20.....อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน.....1.....อัตรา
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน.....7.....อัตรา
๔) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน.....8.....อัตรา
	รวมทั้งสิ้นจำนวน....36.....อัตรา

1. จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลบ้านนา ที่ประชาชนประสบอยู่ และหน้าที่ปฏิบัติในภารกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ ประกอบอัตรากำลังตำแหน่งสายงานที่กำหนดไว้ ไม่สามารถรองรับภารกิจ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา อำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพพื้นที่ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ทำให้มีปัญหาในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากขึ้น อาทิ เช่น สวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ การปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข การจัดการศึกษา ฯลฯ ทำให้บุคลากรอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถจะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

3. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 6 งาน

#### ๑.๑ งานบริหารทั่วไป

1.2 งานนโยบายและแผน

1.3 งานกฎหมายและคดี

1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.5 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

1.6 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

### 2. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

2.2 งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้

2.3 งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ

### ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมกาก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

3.3 งานประสานสาธารณูปโภค

8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.5 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.5 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>	

1.6 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	1.6 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
<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	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้







## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

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

1. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ศ.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ต.) ฯลฯ

(2) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นค่าคนละ 1 ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณ 12 เดือน)

(3) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี

(4) รวมทั้งหมด

- (5) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20% คิดจาก (4) ในแต่ละปี)
- (6) คิดจาก (4)+ (5)
- (7) คิดจาก (6) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตารางคำนวณภาระค่าใช้จ่าย



10. แผนภูมิโครงสร้าง































## 12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลักกล่าว คือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามา

ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยื่นหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*



**ปลัด อบต.**  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

**สำนักงานปลัด อบต.**  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- ๑. งานบริหารทั่วไป
- ๒. งานนโยบายและแผน
- ๓. งานกฎหมายและคดี
- ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

**กองคลัง**  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

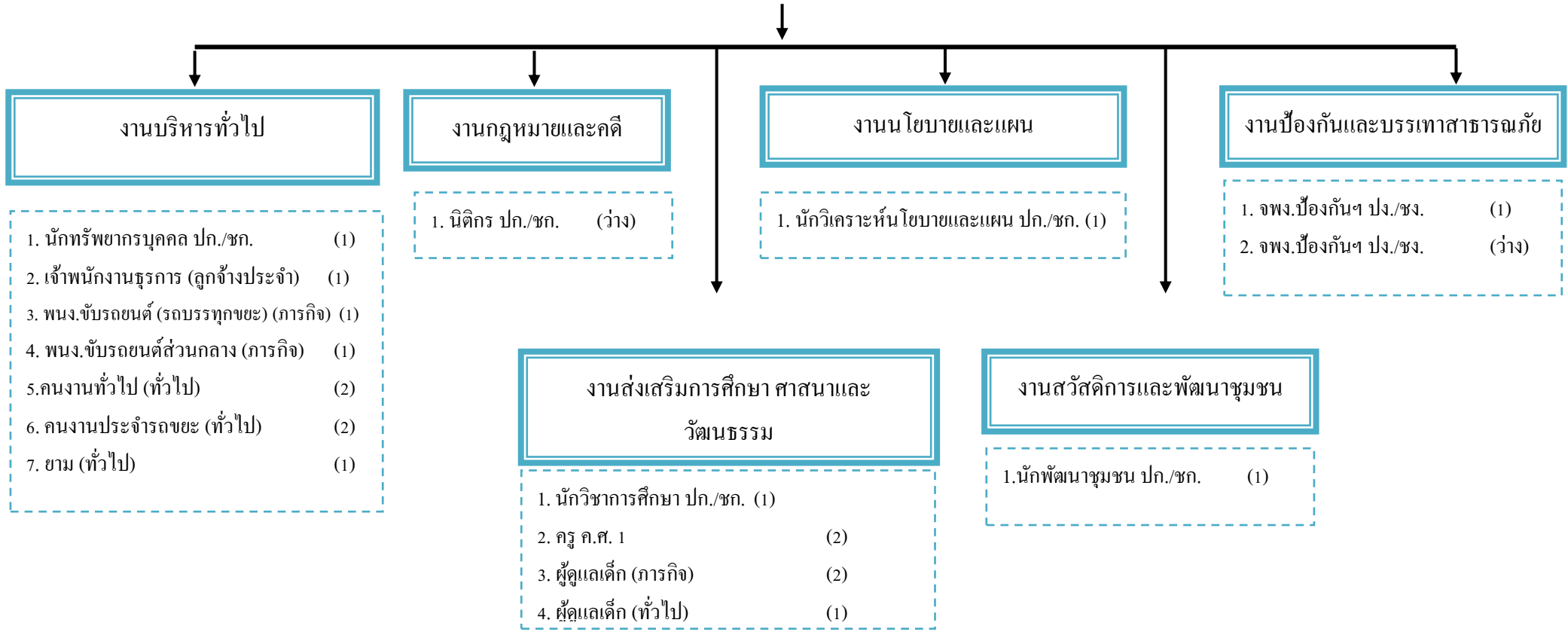
- ๑. งานการเงิน และบัญชี
- ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**กองช่าง**  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- ๑. งานก่อสร้าง
- ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓. งานประสานสาธารณูปโภค

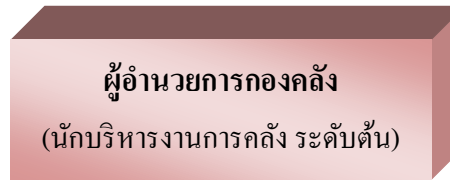
# โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)





# โครงสร้างองค์กร



ผู้อำนวยการองค์กร

(นักบริหารงานองค์กร ระดับต้น)

## งานการเงินและบัญชี

1. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (1)
2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (1)
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (1)

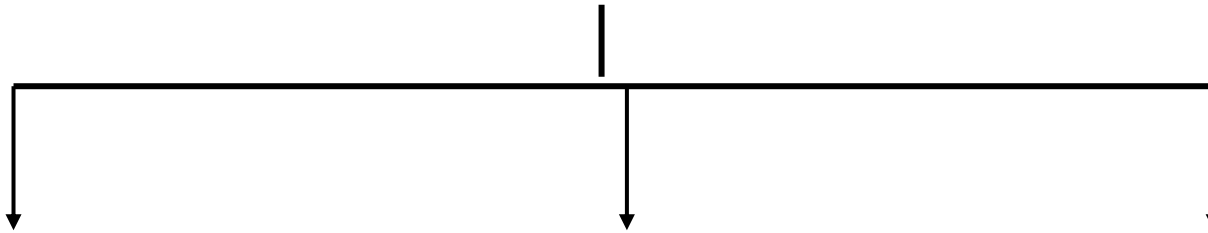
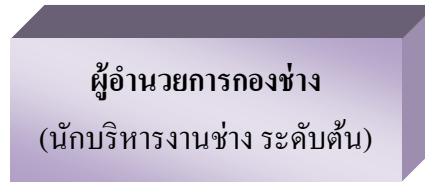
## งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (1)
2. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (ว่าง)
3. ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (1)
4. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (ว่าง)

## งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

1. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (1)
2. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง) (1)

# โครงสร้างกองช่าง



## งานก่อสร้าง

- 1. นายช่างโยธา ปง./ชง. (1)
- 2. ผู้ช่วยนายโยธา (ภารกิจ) (1)
- 3. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (1)

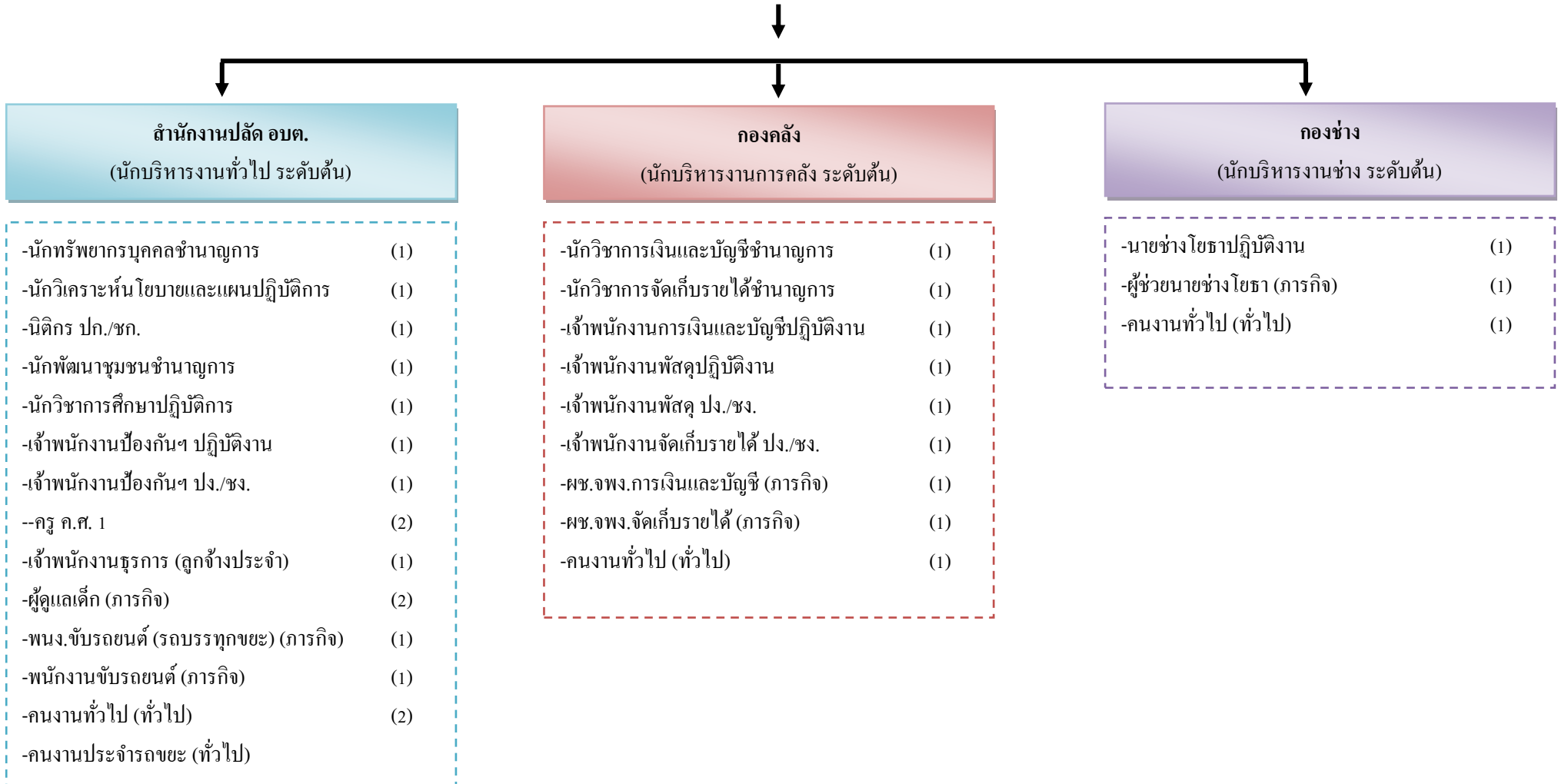
## งานออกแบบและควบคุมอาคาร

-

## งานประสานสาธารณูปโภค

-

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา





**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี 2560-2563**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) งานบริหารงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
3	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ลูกจ้างประจำ	1	1	1	1	-	-	-	
4	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
5	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
6	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
7	คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
8	คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
9	ยาม งานนโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ งานกฎหมายและคดี	1	1	1	1	-	-	-	
11	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
12	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
13	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
14	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
15	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	2	2	2	-	-	-	งบเงิน อุดหนุน
16	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	งบเงิน อุดหนุน
17	ผู้ดูแลเด็ก งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	งบ ท้องถิ่น
18	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>รวมสำนักงานปลัด</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี 25561

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<b>กองคลัง</b>								
19	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
20	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน								
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
23	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
26	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	<b>งานทะเบียนและทรัพย์สิน</b>								
27	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
28	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>รวมกองคลัง</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองช่าง</b>								
29	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>งานก่อสร้าง</b>								
30	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
31	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
32	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>รวมกองช่าง</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
1	นางของอาจ งามธรรมนิตย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต (สาขา นโยบายนโยบายสาธารณะ)	11-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	11-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	382,800 (31,900*12)	84,000 (7,000*12)	84,000 (7,000*12)	550,800
2	นายจตุร ทิพย์อักษร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขานิเทศศาสตร์)	11-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต.)	อท.	ต้น	11-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต.)	อท.	ต้น	293,880 (24,490*12)	42,000 (3,500*12)	-	335,880
3	นางสาวกพร ลื่อน้อย	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ)	11-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	11-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	266,040 (22,170*12)	-	-	
4	นางเดือนเพ็ญ ทองเขียว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ)	11-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	11-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	237,600 (19,800*12)	-	-	
5	ว่าง	-	11-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	11-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	355,320 (29,610*12)	-	-	
6	นางปานิสร่า ชาญชัยศรี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา รัฐประศาสนศาสตร์)	11-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	11-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	293,880 (24,490*12)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
7	นางสาวศิริพร เสนากักดี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขา บริหารธุรกิจ)	11-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	11-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	258,000 (21,500*12)	-	-	
8	นายธีรพงศ์ เพ็ญคำ	ปริญญาตรี (สาขา รัฐศาสตรศาสตร์)	11-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	11-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	188,640 (15,720*12)	-	-	
9	ว่าง	-	11-3-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง	11-3-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง	297,900 (24,825*12)	-	-	
10	นางจันทรา กาทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย)	๘๖-๒-๐๐๔๐	ครู	ครู	คศ.1	๘๖-๒-๐๐๔๐	ครู	ครู	คศ.1	248,880 (20,740*12)	-	-	เงินอุดหนุน
11	นางจกมล หงษ์ทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย)	๘๖-๒-๐119	ครู	ครู	คศ.1	๘๖-๒-๐119	ครู	ครู	คศ.1	248,880 (20,740*12)	-	-	เงินอุดหนุน
1	ลูกจ้างประจำ นางอารณ์ สุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา การตลาด)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้าง ประจำ	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้าง ประจำ	สนับสนุน	165,120 (13,760*12)	-	-	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่ม	
1	นายวิรัช นาคเพ่งพิศ	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขบมณฑ (สองรองลง)	หุ้ม หัวเข็ม	ภารกิจการ	-	พนักงานขบมณฑ (สองรองลง)	หุ้ม หัวเข็ม	ภารกิจการ	151,680 (12,640*12)	-	-	
2	นายศักดิ์ชาย สุขบรรพต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขบมณฑ ส่วนกลาง	หุ้ม หัวเข็ม	ภารกิจการ	-	พนักงานขบมณฑ ส่วนกลาง	หุ้ม หัวเข็ม	ภารกิจการ	130,800 (10,900*12)	-	-	
3	นางโสภา แจงประดิษฐ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	ภารกิจการ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	ภารกิจการ	147,240 (12,270*12)	-	-	เงินอุดหนุน
4	นางจรรยากร แจ่มทุ่งคา	ปริญญาตรีครุศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	ภารกิจการ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	ภารกิจการ	115,680 (9,640*12)	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
1	นางจำเนียร แหวนเงิน	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คณงานทั่วไป	พนง. จ้าง	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	พนง. จ้าง	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	
2	นายวิโรจน์ พูลสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	พนง. จ้าง	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	พนง. จ้าง	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	
3	นายวีระศักดิ์ นิลพัฒน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรองชะ	พนง. จ้าง	ทั่วไป	-	คณงานประจำรองชะ	พนง. จ้าง	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	
4	นายสุชาติ เสนาการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คณงานประจำรองชะ	พนง. จ้าง	ทั่วไป	-	คณงานประจำรองชะ	พนง. จ้าง	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	
5	นายสำเนา ศรีคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	พนง. จ้าง	ทั่วไป	-	ยาม	พนง. จ้าง	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	
6	นางสาวพพพัชร มาตะนัง	ปริญญาตรีศิลปศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	พนง. จ้าง	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	พนง. จ้าง	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	งบอบค.

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่ม	
1	นางสาววัชรีย์ น้อยแนม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขา การบัญชี)	11-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	11-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	356,160 (29,680*12)	42,000 (3,500*12)	-	398,160
2	นางสาวจิราพร สุขพิลาภ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (สาขา การบัญชี)	11-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	11-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	254,880 (21,240*12)	-	-	
3	นางนิตานาด กรแก้ว	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขา การจัดการทั่วไป)	11-3-04-3203-001	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	11-3-04-3203-001	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	266,040 (22,170*12)	-	-	
2	นางอริยา สุขบรรพต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขา การบัญชี)	11-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	11-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	162,000 (13,500*12)	-	-	
3	นางสาวธนิศา แผงภักดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	11-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	11-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	185,280 (15,440*12)	-	-	
4	ว่าง	-	11-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	11-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	297,900 (24,825*12)	-	-	
5	ว่าง	-	11-3-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	11-3-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	297,900 (24,825*12)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่ม	
1	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางภาคินี วังอาจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	ภารกิจ	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	ภารกิจ	116,760 (9,730*12)	-	-	
2	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิราภรณ์ ดั่งงา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขา การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	ภารกิจ	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	ภารกิจ	116,760 (9,730*12)	-	-	
3	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	พจน. จ้าง	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	พจน. จ้าง	ทั่วไป	-	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
1	พนักงานส่วนตำบล นายมาโนช ศรีสุวรรณ	ปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	11-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	11-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	349,320 (29,110*12)	42,000 (3,500*12)	-	391,320
2	นายจันทร์วรรณ หนูม่วง	ปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	11-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	11-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	207,240 (17,270*12)	-	-	
1	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายรัชชัช สุขบรรพต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	ผู้มืคุณวุฒิ	ภารกิจ	-	ผช.นายช่างโยธา	ผู้มืคุณวุฒิ	ภารกิจ	145,800 (12,150*12)	-	-	
2	พนักงานจ้างทั่วไป นายธีระยุทธ เรืองจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา ก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	พจน. จ้าง	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	พจน. จ้าง	ทั่วไป	108,000 (9,000*12)	-	-	



## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	61	62	63	61	62	63	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น สำนักปลัด	กลาง	1	1	550,800	1	1	1	-	-	-	14,880	15,480	15,960	565,680	581,160	597,120	
2	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	335,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	266,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	237,600	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	
5	นิติกร	ปก/ชก	1	0	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
6	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	
7	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	258,000	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	
8	จพง. ป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	1	1	188,640	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	
9	จพง. ป้องกันฯ	ปง/ชง	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
10	ครู	คศ.	1	1	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ที่จ้างฉุกเฉิน
11	ครู	คศ.	1	1	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ที่จ้างฉุกเฉิน
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																	
12	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	-	1	1	165,120	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	
13	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	ภารกิจ	1	1	151,680	1	1	1	-	-	-	6,067	6,310	6,320	157,747	164,057	170,377	
14	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	ภารกิจ	1	1	130,800	1	1	1	-	-	-	5,232	5,441	5,450	136,032	141,473	146,923	
15	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	1	1	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
16	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	ภารกิจ	1	1	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ที่จ้างฉุกเฉิน
17	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
18	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
19	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
20	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
21	ยาม	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
22	ผู้ดูแลเด็ก กองคลัง	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	จ้างบท้องถิ่น
23	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	398,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	61	62	63	61	62	63	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
24	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	254,880	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	266,040	276,960	288,120	
25	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	1	1	266,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	162,000	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	
27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	185,280	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240	
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ขง	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
29	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ขง	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																	
30	พร.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	1	1	116,760	1	1	1	-	-	-	4,670	4,857	4,865	121,430	126,287	131,152	
31	พร.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	1	1	116,760	1	1	1	-	-	-	4,670	4,857	4,865	121,430	126,287	131,152	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																	
32	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	กองช่าง																	
33	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	
34	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	1	1	207,240	1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																	
35	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	1	1	145,800	1	1	1	-	-	-	5,832	6,065	6,075	151,632	157,697	163,772	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																	
36	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
รวม			36	32	6,935,700	36	36	36	-	-	-	216,911	220,130	223,895	7,152,611	7,372,741	7,596,636	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															1,430,522	1,474,548	1,519,327	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															8,583,133	8,847,289	9,115,963	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี															40,000,000	42,000,000	44,100,000	
คิดเป็นร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															21.46	21.06	20.67	