



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจความตามในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการกลางหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะพิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ ซึ่งพิจารณาจากกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีอัตรากำลังเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หากแต่ในอนาคตภายหลังจากมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาอาจจะปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจหรือส่วนราชการใหม่ เช่น งานด้านตรวจสอบภายใน งานด้านสาธารณสุข ทั้งนี้ได้คำนึงถึงการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

สิงหาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

สารบัญ		
ลำดับที่	เรื่อง	หน้า
๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๒
๓	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔	สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๖
๗	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง	๒๐
๘	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๑ ๒๑
๙	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑	บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน ราชการ	๒๙
๑๒	แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘
๑๓	ภาคผนวก - สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และได้แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตรวจสอบ สอดคล้องความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการทำงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา วิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านนา แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๑.๓ ปัญหาการมีไฟฟ้าไม่ครบทุกครัวเรือน
- ๑.๔ ขาดเอกสารสิทธิในที่ทำกิน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนขาดความรู้ด้านการเกษตร
- ๒.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ เกษตรกรมีหนี้สินทั้งในและนอกระบบ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านและประปาภูเขาไม่เพียงพอ
- ๔.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นและศิลปพื้นบ้าน
- ๕.๒ ขาดโอกาสในการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๕.๓ ประชาชนขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ปัญหาด้านภัยแล้ง
- ๖.๓ ปัญหาขยะมูลฝอย ไม่มีแหล่งทิ้งขยะและกำจัดขยะ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
- ๗.๓ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของตำบลบ้านนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาส่งเสริมอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จากปัจจัยต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนพัฒนาภาคกลุ่มจังหวัด การพัฒนาภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชุมพร และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“สร้างท้องถิ่นน่าอยู่ ควบคู่เศรษฐกิจดีมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เกี่ยวเนื่องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลย์”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ แนวทางการคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ แนวทางการสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ
- ๑.๓ แนวทางการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ แนวทางการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ แนวทางสวัสดิการสังคม
- ๒.๓ ด้านการศึกษา
- ๒.๔ การบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๓.๒ แนวทางการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรมประណอมข้อพิพาทและช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย
- ๓.๓ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓.๕ แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหาปัญหาเสพติด มาตรการในการป้องกันปัญหา โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ แนวทางการส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๒ แนวทางการส่งเสริมการเกษตร
- ๔.๓ แนวทางการพาณิชยกรรม
- ๔.๔ แนวทางด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ แนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ แนวทางการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ แนวทางการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๖.๓ แนวทางการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ**แนวทางการพัฒนา**

๗.๑ แนวทางการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง

๗.๒ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

- (๑) ขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษาในสังกัด อปท.
- (๔) พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา
- (๕) สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบ

การศึกษา

- (๖) ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- (๗) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐานปลอดภัยใช้งานได้ดี
- (๘) ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิต
- (๙) สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก
- (๑๐) ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ
- (๑๑) ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชนสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ

ด้อยโอกาส

(๑๒) สนับสนุนและประสานรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสพติด

(๑๓) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการ

(๑๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษายาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้าน และชุมชนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

แข็งแรง

(๑๕) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพ

(๑๖) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาโครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน

(๑๗) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

(๑๘) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

ท้องถิ่นโคราช

(๑๙) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน

ที่เกี่ยวข้อง

(๒๐) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ

(๒๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน

(๒๒) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๒๓) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้ ศึกษา/อบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่าง ๆ

(๒๕) ส่งเสริมและสนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

(๒๖) ส่งเสริมสนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

(๒๗) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ

(๒๘) ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม

ตัวชี้วัด

- (๑) ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง
- (๒) ประชาชนในตำบลบ้านนามีรายได้เพิ่มขึ้น
- (๓) โรงเรียน สพฐ. ๒ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม
- (๔) ศพด. ๒ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และ ระบบบริหารจัดการ

(๕) เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรม

(๖) ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๗) เด็กเล็กได้มีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้น

(๘) มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

(๙) อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน

(๑๐) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๕%

(๑๑) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ๑๓ หมู่บ้าน

(๑๒) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน และสร้างความสามัคคี

(๑๓) ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๑๓ หมู่บ้าน

(๑๔) จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน

(๑๕) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๑๓ หมู่บ้าน

(๑๖) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

(๑๗) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๑๓

หมู่บ้าน

(๑๘) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ

ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน

(๑๙) ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน

(๒๐) การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๑๓ หมู่บ้าน

(๒๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน

(๒๒) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑๓ หมู่บ้าน

(๒๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ

๑๓ หมู่บ้าน

(๒๔) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบลและทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล ๑๓ หมู่บ้าน

(๒๕) สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

(๒๖) เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า

(๒๗) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๑๓ หมู่บ้าน

(๒๘) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๑๓ หมู่บ้าน

คำเป้าหมาย

- (๑) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
- (๒) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- (๓) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านเกษตร
- (๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๕) ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง
- (๖) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย
- (๗) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- (๘) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาธรรมาภิบาลดีขึ้น
- (๙) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๐) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ แนวทางการคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ แนวทางการสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ
- ๑.๓ การผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ ด้านสวัสดิการสังคม
- ๒.๓ ด้านการศึกษา
- ๒.๔ การบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๓.๒ การรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรมประνομข้อพิพาทและช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย
- ๓.๓ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓.๕ แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด มาตรการในการป้องกันปัญหา โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ แนวทางการส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๒ แนวทางการส่งเสริมการเกษตร
- ๔.๓ แนวทางการพาณิชยกรรม
- ๔.๔ แนวทางด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ แนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ แนวทางการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ แนวทางการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๖.๓ แนวทางการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ แนวทางการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง
- ๗.๒ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- (๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- (๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- (๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แผนงาน

- (๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป
- (๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน
- (๓) แผนงานการศึกษา
- (๔) แผนงานสาธารณสุข
- (๕) แผนงานเคหะและชุมชน
- (๖) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๗) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- (๘) แผนงานการเกษตร
- (๙) แผนงานงบกลาง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

นอกจากนั้นได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตามแผนพัฒนาห้าปีองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ดังนี้

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และTrend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับการกิจ
- เมืองการบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความ

เดือดร้อนของประชาชน

- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่างๆ
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผน

เตรียมงาน

จุดอ่อน (W : Weakness)

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไข

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ประชาชนเกิดความสับสน

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตาม

แผนพัฒนาที่วางไว้

- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดชุมพร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามแผนงานโครงการตามแนวทางการยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ

- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณ และบุคลากรของท้องถิ่น

อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น

- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน

- การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา นั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ข้อบ่งชี้และปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๑. ด้านบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานของ อบต.	- การขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และสามารถเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน
๒. ด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	๑) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาด	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขต อบต.	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน

๒. ด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	งบประมาณในการศึกษา ครอบครัว ยาจน			
	๒) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับการดูแลเด็ก	- การได้รับการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ	- ผู้สูงอายุและเด็กในเขต อบต.	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
	๓) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต	- การได้รับการดูแลผู้พิการ	- ผู้พิการในเขต อบต.	- ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง
	๔) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับการช่วยเหลือเดือนร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
	๕) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขต อบต.	- ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๖) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง แนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน	- ด้านการแพทย์	- ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	- ประชาชนหายจากการเจ็บป่วย
	๗) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย	- ด้านสาธารณสุข	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๘) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด	- ประชากร	- พื้นที่ในเขต อบต.	- ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
	๙) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สาเสพติด	- เยาวชนและวัยรุ่นใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	- เยาวชนและวัยรุ่นในเขต อบต.	- เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี

๒. ด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	และท้องถิ่นวัยอันสมควร			
	๑๐) ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี	- การได้รับการตรวจสุขภาพ	- ประชาชนในเขต อบต. ที่อายุ ๓๕ ขึ้นไป	- ประชาชนที่อายุ ๓๕ ขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน
	๗) ในเขต อบต. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในเขต อบต.	- มีแหล่งท่องเที่ยวในเขต อบต. และส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
	๑๑) ศิลปะ วัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกกลืนเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกกลืนเลือนไปมาก	- ประชาชนในเขต อบต.	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกกลืนและคงอยู่สืบไป
	๑๒) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจรไปมาบนถนน	มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง
	๑๓) มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการรวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน	- การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ประชาชนและส่วนราชการ	- มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท
	๑๔) ประชากรที่สูบบุหรี่ จำนวน ๓๐๐ คน ดื่มสุรา	- การดำเนินการตามกฎหมาย กรณีที่ฝ่าฝืนกฎหมาย	- ประชาชนที่สูบบุหรี่และดื่มสุรา	- ประชาชนเลิกสูบบุหรี่และเลิกดื่มสุรา
๓. ด้านการพัฒนาด้านการเกษตรเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	๑) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมในพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะในเขต อบต.	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกใน

				การสัญจรไปมาและ ป้องกันการเกิด อาชญากรรมได้
	๒) หมู่บ้านขยายมาก ขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ใน อบต.	- มีคลองระบายน้ำ สามารถระบายน้ำได้ สะดวก
	๓) ถนนในตำบลยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ	- ถนน	- ทางและที่ สาธารณะในเขต อบต.	- มีถนนให้ประชาชน ได้สัญจรไปมาสะดวก
	๔) ประชาชนต้องการ เส้นทางในการสัญจร ไปมาเพิ่มมากขึ้นและ อบต. ไม่สามารถ ดำเนินการได้เนื่องจาก งบประมาณมีไม่ เพียงพอ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทาง คมนาคมที่เป็น สาธารณะและ ประชาชนมีความ ต้องการให้ ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการ คมนาคมเพียงพอ และ ประชาชนได้รับ ความสะดวกในการ สัญจรไปมา
	๕) ประชาชนไม่มีการ วางแผนในการ ดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนใน เขต อบต.	- ประชาชนสามารถ วางแผนการ ดำเนินงานได้เอง
	๖) ผลผลิตทาง การเกษตรราคาตกต่ำ ระยะทางในการขนส่ง ผลผลิตไกลจากแหล่ง รับซื้อ	- การรวมกลุ่มต่อรอง กับพ่อค้าคนกลาง	- เกษตรกรใน พื้นที่	- ผลผลิตมีราคา สูงขึ้น
	๗) ค่าแรงต่ำค่าครอง ชีพสูงขาดแคลนการ จ้างงาน	- การเพิ่มค่าแรงให้ เหมาะสมกับการ ทำงาน	- ผู้ประกอบ อาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้น เหมาะสมกับค่าครอง ชีพ มีการจ้างงาน มากขึ้น
	๘) คริวเรือนยังมี รายได้เฉลี่ยต่อปี ต่ำ กว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	- เพิ่มช่องทางในการ ประกอบอาชีพ	- ประชาชนที่มี รายได้ต่ำกว่า เกณฑ์มาตรฐาน	- ไม่มีครัวเรือนที่ตกเกณฑ์ มาตรฐานรายได้
๓. ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	๑) ปริมาณขยะและน้ำ เสียเพิ่มมากขึ้น	- ปัญหามลพิษทาง อากาศ	- ในเขต อบต.	- ปริมาณขยะและน้ำ เสียถูกกำจัดให้หมด ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง

	๒) พื้นที่ป่าภายในเขต อบต. มีน้อย			- เพิ่มพื้นที่ป่า ต้นไม้ให้มากขึ้น
	๓) ประชาชนยังเผาป่า เกิดมลพิษ			- ในพื้นที่ไม่มีการเผาฯ เกิดขึ้น
	๔) มีปัญหาเรื่องขยะและสัตว์เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็น รำคาญ		- ผู้ประกอบการและชุมชนในเขตพื้นที่ อบต.	- ปัญหาขยะและสัตว์เลี้ยงลดลง ประชาชนสามารถกำจัดขยะและมูลสัตว์ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน
	๕) ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพมีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
	๖) เป็นพื้นที่ที่มีดินอุดมสมบูรณ์และน้ำใต้ดินสามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภคบริโภคได้เป็นอย่างดี	- ดินและน้ำใต้ดิน - สิ่งแวดล้อม	- พื้นที่ในเขต อบต.	- ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำไม่เพียงพอ ต้องจัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่นเพิ่มมากขึ้น

ทั้งนี้ จากการกำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาและการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจที่ดำเนินการ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.การสาธารณสุขการ

๓.การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๔.การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๕.การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๖.การจัดให้มีตลาด

๗.การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.การจัดการศึกษา

๒.จัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๓.การป้องกันและบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๕.การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ

๖.การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗.การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘.การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนที่ประชุมอบรบราษฎร

๙.การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ดังนี้

๑.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

๔.การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมกองทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๒.ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓.และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔.กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๖.การส่งเสริม การฝึกอบรมวิชาชีพ

๗.การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี

ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี

ภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.การจัดการศึกษา

๔.การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓. การจัดการศึกษา

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่ต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบ แนวทางกฎหมายที่สามารถดำเนินการได้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนพัฒนาภาคกลุ่มจังหวัด การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชุมพร และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา กำหนดแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งสิ้น ๗ ด้าน โดยมีส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติการกิจ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน -พัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง	- จำนวนเส้นทางการคมนาคมที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองช่าง

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒). การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต - ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง -เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งสามารถมีอาชีพพึ่งพาตนเองได้ -ส่งเสริมด้านการสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชน - ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขมูลฐานเสริมสร้างสุขอนามัยและการป้องกันโรคติดต่อ	- เด็กและเยาวชนในตำบลสามารถได้รับการศึกษาครบตามเกณฑ์ -ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ลดลง -จำนวนผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ที่ไม่ได้รับการดูแลลดลง -จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพของคนในตำบลมีเพิ่มขึ้น -จำนวนเรื่องร้องเรียนลดลง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารทั่วไป
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย -การส่งเสริมประชาธิปไตย -แนวทางการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม -การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล	- จำนวนคดีในพื้นที่ลดลง - มีกลุ่มองค์กรประชาชนด้านความปลอดภัยที่เข้มแข็ง - มีการจัดระเบียบและกตีกาทางสังคม - มีเครือข่ายกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกันของประชาชน - มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดงานหรือพิธีสำคัญทางชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์ -ร้อยละของประชากรที่ใช้สิทธิเลือกตั้งเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารทั่วไป
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔) ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว -ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการบริการให้มีการสร้างรายได้ -ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้ -สนับสนุนการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ -ส่งเสริมองค์ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆที่เหมาะสมทางการเกษตร	-จำนวนครั้งที่มีการฝึกอบรมด้านอาชีพในชุมชน -ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา -จำนวนผู้ว่างงานลดลง -จำนวนอาชีพที่มีการรวมกลุ่ม การจัดตั้งสหกรณ์ชุมชน -จำนวนสินค้าเกษตรที่มีการผลิตสอดคล้องกับพื้นที่เพิ่มขึ้น -จำนวนโครงการเกี่ยวกับเกษตรที่นำองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม -มีตลาดกลางรับซื้อสินค้าทางการเกษตร

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารทั่วไป
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -พัฒนาด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -การสนับสนุนการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน	-มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ธรรมชาติในท้องถิ่น -ปริมาณขยะลดลง -มีจำนวนกลุ่มสมาชิกอาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น -มีการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประจำ -ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการขยะ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารทั่วไป
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

: กองช่าง งานประสานสาธารณสุขโรค

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๖) ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น -ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดภูมิ ปัญญาท้องถิ่น -ส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและ อนุรักษ์ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	-มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมบำรุงพระพุทธศาสนาและ อนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น -จำนวนแหล่งเรียนรู้และสืบทอดพัฒนาภูมิปัญญา ท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-งานบริหารทั่วไป

-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

-งานสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๗) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ -การป้องกันและแก้ไขปัญหา การ ปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบใน ภาครัฐอย่างจริงจัง -แนวทางการมีส่วนร่วมภาคประชาชน -ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล -พัฒนาระบบบริการให้มีความทันสมัย สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ -พัฒนาด้านการจัดเก็บรายได้ให้มี ประสิทธิภาพ -ส่งเสริมกระบวนการทางประชาธิปไตย	-จำนวนประชากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วม ทำร่วมแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น -ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการมีมาก ขึ้น -ร้อยละของการจัดเก็บรายได้ที่เพิ่มขึ้น -ร้อยละของประชากรที่ใช้สิทธิเลือกตั้งเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-งานบริหารทั่วไป

-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

-งานสวัสดิการสังคม

: กองคลัง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดมีการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น ๘ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานนิติการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานสวัสดิการสังคม
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒ กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบ

บัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีการแบ่งงานภายใน เป็น ๓ งาน ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมด้านต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่างมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๒. การพัฒนาด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๑๐. สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา ซึ่งในอนาคตจะกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และรองรับโครงสร้างส่วนราชการที่จะปรับปรุงใหม่ตามประกาศหลักเกณฑ์โครงสร้างฉบับใหม่ ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างทั่วถึง



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา แบ่งส่วนราชการภายใน เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งงานภายใน เป็น ๗ งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับกองคลัง แบ่งเป็น ๓ งาน ได้แก่ งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และในกองช่าง มีการแบ่ง ๓ งาน ได้แก่ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร และงานด้านประสานสาธารณูปโภค ปรากฏตามโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี โดยในอนาคตเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ งานตรวจสอบภายใน งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจและสามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง และไม่เป็นภาระด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

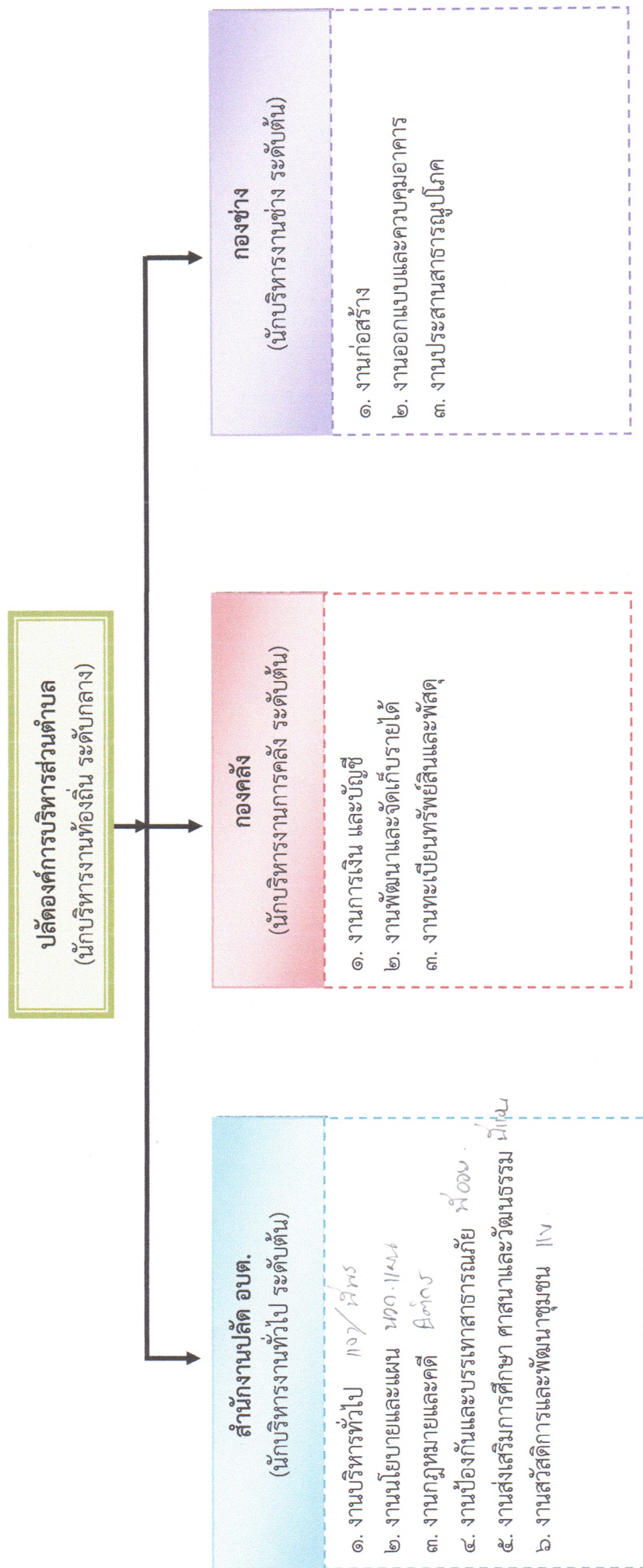
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐)								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๐ อยู่ระหว่างหาหรือ วุฒิการศึกษา รับโอนขรก.ทหาร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน ฝึก/ฝึกหัด	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถขยะ)	๒	๒	๒	๒				
คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	๒	๒	๒	๒				
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑๔ ก.ค. ๖๒ อยู่ระหว่าง ขอใช้บัญชี
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T		
1	๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																					
3	ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ทด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
4					เงินเดือน (๑)	จำนวน (คน)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
5																						
6																						
7																						
8			๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	
9				สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
10	๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๔๙,๓๒๐	๓๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๖๔๐	๓๖๙,๔๐๐	๓๘๒,๔๐๐			
11	๓	นักทรัพยากรบุคคล (ป.ก./ชก.)	ชก.	๑	๓๒๙,๗๖๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๓๖๐			
12	๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ชก.)	ชก	๑	๒๘๘,๑๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๔๒,๓๖๐			
13	๕	นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.)	ป.ก.	๑	๒๙๘,๔๔๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๔๒,๖๔๐			
14	๖	นิติกร (ป.ก./ชก.)	ป.ก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๖,๙๖๐			
15	๗	นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ชก.)	ชก.	๑	๒๗๖,๙๖๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐			
18	๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ป.ง./ชก.)	ป.ง.	๒	๕๑๙,๖๖๐	-		๒	๒	๒	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๑๗,๑๖๐	๑๗,๔๐๐	๕๕๖,๙๖๐	๕๗๑,๓๘๐	๕๘๖,๓๘๐			
19	๙	ครู	คศ.๑	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน		
20	๑๐	ครู	คศ.๒	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน		
21	ลูกจ้างประจำ																					
22	๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๙๒,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐			
23	พนักงานจ้าง																					
24	๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)		๑	๑๑๒,๘๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๐๓	๔,๘๐๗	๔,๙๙๘	๑๑๗,๔๐๓	๑๒๒,๒๑๐	๑๒๗,๒๐๘			
25	๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)		๑	๑๔๓,๐๔๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๑๓	๖,๐๖๕	๖,๓๐๗	๑๔๘,๘๕๓	๑๕๔,๙๑๗	๑๖๑,๒๒๔			
26	๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)		๒	-			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน		
27	๑๕	คนงาน		๒	๒๑๖,๐๐๐			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐			
28	๑๖	คนงาน (ประจำรถขยะ)		๒	๒๑๖,๐๐๐			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐			
29	๑๗	ยาม		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
30	๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (อปท.จ่าย)		๒	๒๑๖,๐๐๐			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบ อปท.จ่าย		
31	๑๙	คนงาน (ประจำตำบลาขยะ)		๒	๒๑๖,๐๐๐			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐			
32		กองคลัง (๐๔)																				
33	๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๓๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๕,๒๔๐	๔๗๘,๓๒๐	๔๙๑,๕๒๐			
34	๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ชก.)	ชก.	๑	๒๙๙,๖๔๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐			
35	๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.ก./ชก.)	ชก	๑	๓๑๗,๕๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐			
36																						
37																						

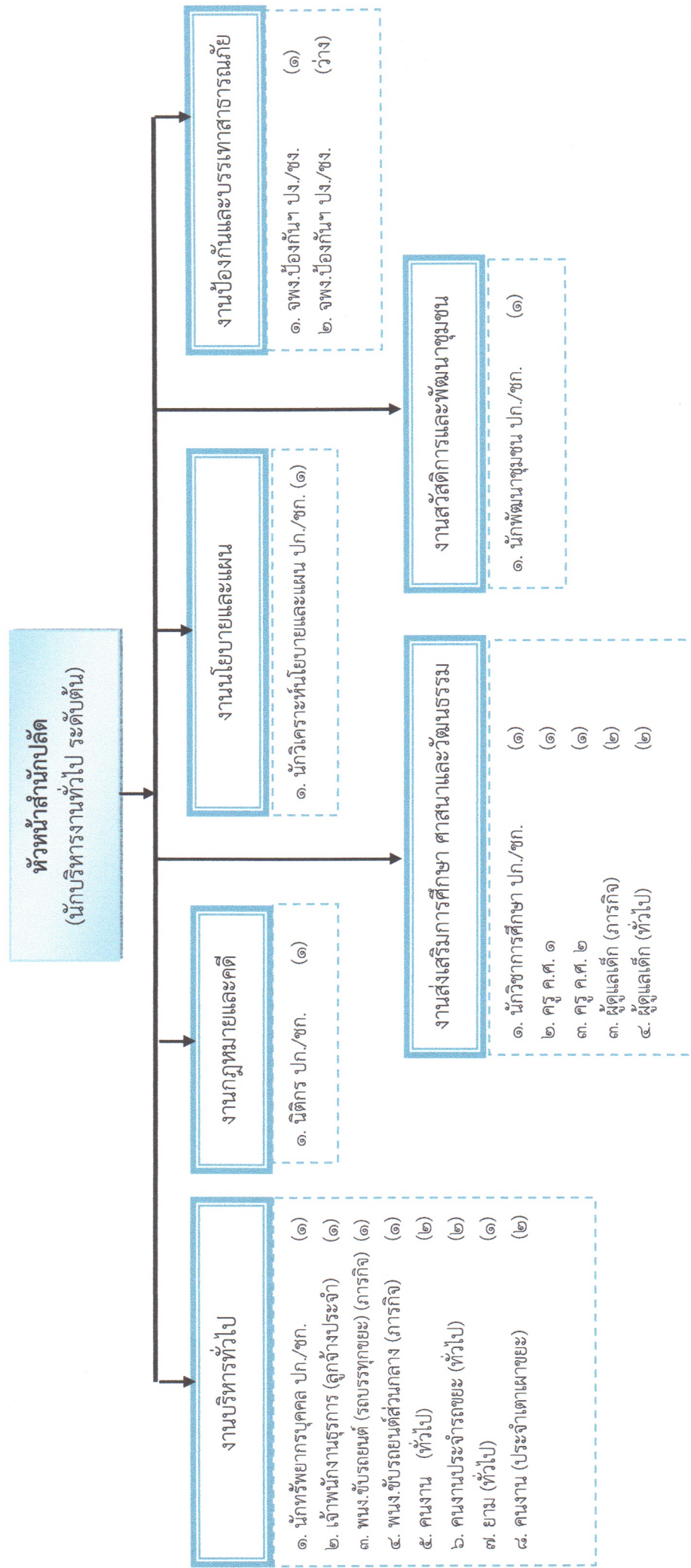
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	หมายเหตุ
3		ตำแหน่ง	ทั้งหมด																
4																			
5																			
6																			
7																			
38	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๓๖๐	๒,๓๖๐	๒,๔๔๐	๒๖๒,๐๐๐	๒๖๒,๓๖๐	๒๖๒,๔๔๐	
39	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง.	๑	๑	๑๕๒,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๔๔๐	๑,๔๔๐	๑,๕๒๐	๑๖๗,๕๐๐	๑๖๗,๕๐๐	๑๖๗,๕๐๐	
40	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	ว่างเต็ม
41	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	
42	พนักงานจ้าง																		
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๐,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๐,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	๑๓๖,๒๘๐	
45	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
46	กองช่าง (๐๕)																		
47	ผู้อำนวยการกองช่าง	ด.บ.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๔๕๕,๖๔๐	๔๕๕,๖๔๐	๔๕๕,๖๔๐	
48	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๕๖๐	๑,๕๖๐	๑,๕๖๐	๒๖๗,๖๔๐	๒๖๗,๖๔๐	๒๖๗,๖๔๐	
49	พนักงานจ้าง																		
50	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	๑๖๗,๓๒๐	๑๖๗,๓๒๐	๑๖๗,๓๒๐	
51	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
52 (๕)	รวม		๓๔	๓๔	๑,๒๕๖,๔๖๐	๒๗๖,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๒๖๗,๓๒๐	๒๖๗,๓๒๐	๒๖๗,๓๒๐	๑,๒๕๖,๔๖๐	๑,๒๕๖,๔๖๐	๑,๒๕๖,๔๖๐	
53 (๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕																		
54 (๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
55	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
56 (๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
57	รวมเงินทั้งหมด 5,666,540																		
58	ค่าจ้าง มอ-จ้าง 1,895,448																		
59	ค่าจ้าง มอ-จ้าง 199,900																		
60																			
61																			
62																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

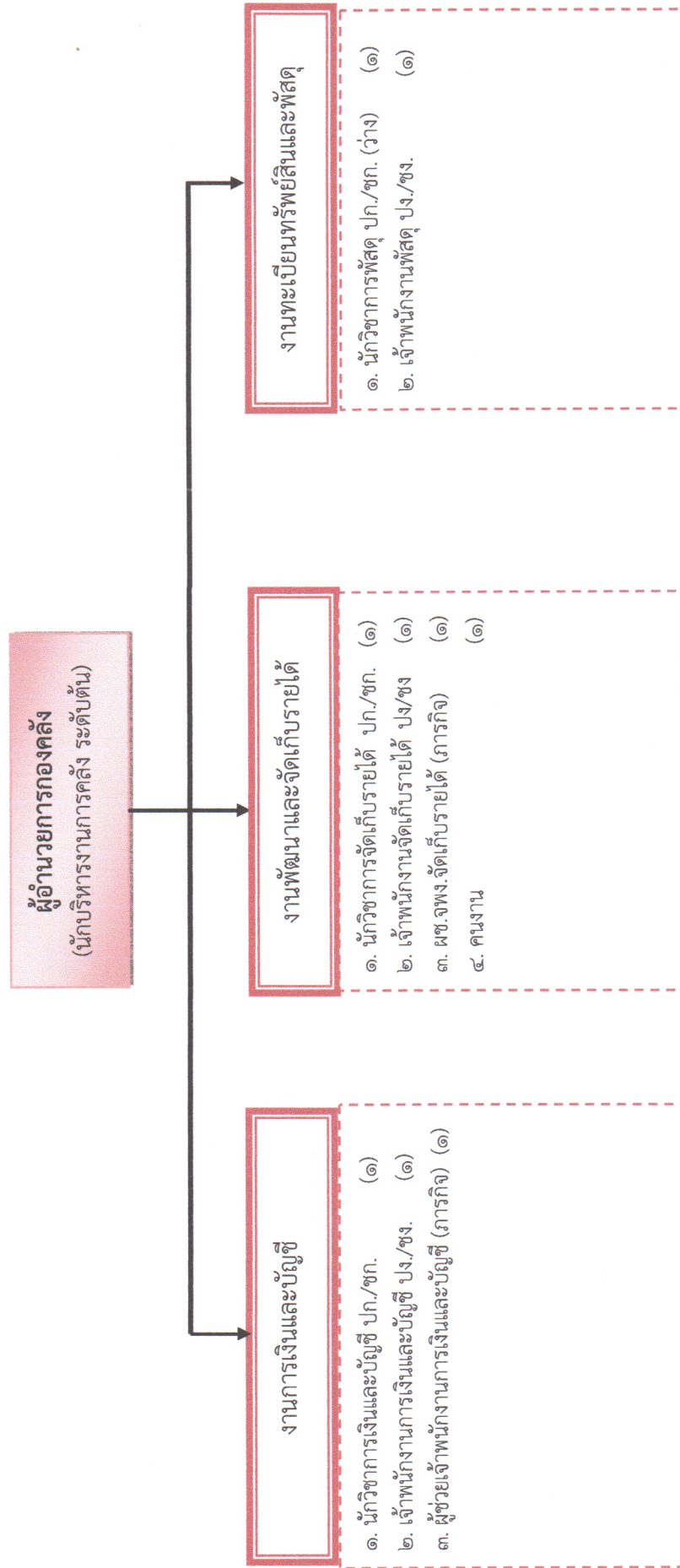
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา



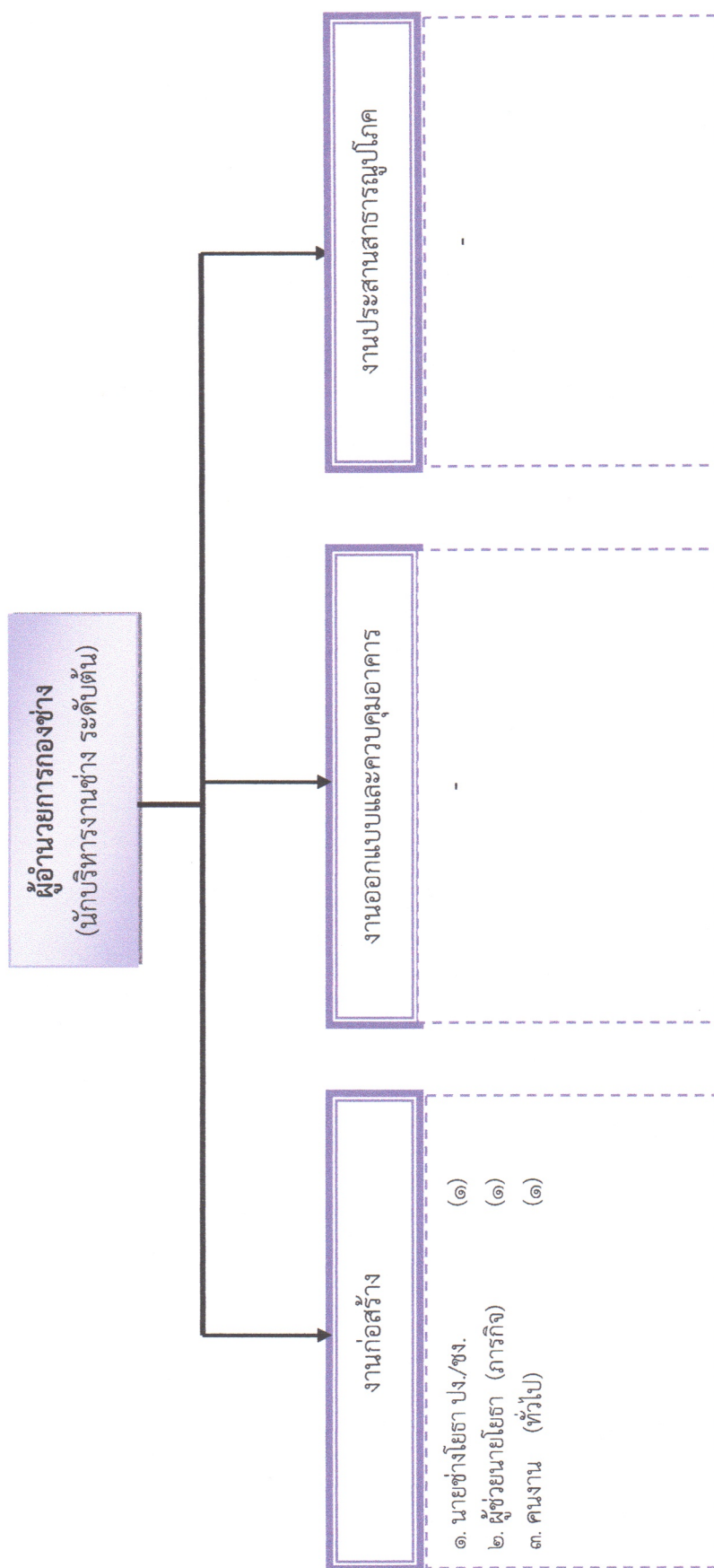
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา



โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายองอาจ งามธรรมนิตย์	ปริญญาโท (รปม.) (สาขา นโยบายสาธารณะ)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๒๑,๙๖๐
		ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขานิติศาสตร์)	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๓	น.ส.จรรยา ลิ้มปรีชawangค์	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
		ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารภาครัฐ)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐*๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕	นางสาวศิริพร เสนากักดี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐*๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐
		ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐*๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๗	น.ส.กรรณภัทร พรมสุวรรณ	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
		ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘	สำนักงานปลัด นายธีรพงศ์ เผือกข้า	ปริญญาตรี (สาขา รัฐศาสตรศาสตร)	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐*๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
๙	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ปง/ขง	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ปง/ขง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นางจันทรา กาทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	คศ.๑	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	คศ.๑	๒๘๗,๒๘๐ (๒๓,๙๔๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางนงมล ไชยมคม	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๒	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๒	๒๙๙,๒๘๐ (๒๔,๙๔๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ลูกจ้างประจำ นางอาภรณ์ สุวรรณ	ปวส. (สาขา การตลาด)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวีระศักดิ์ นิลพัฒน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นายศักดิ์ชาย สุขบรรพต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	ภารกิจ	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๔๓,๐๔๐
๑๕	นางสาวโสภา ลือชัย	ปริญญาตรีครุศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๔๒๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	นางจรรย์กร แง่มทุ่งคา	ปริญญาตรีครุศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	สำนักงานปลัด พนักงานจ้างทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวีโรจน์ พูลสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสายัณต์ ชูบ้าน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน(ประจำรถยนต์)	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายชัยณรงค์ ทิพย์พาทน	ประถมศึกษา	-	คนงาน(ประจำรถยนต์)	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสำเนา ศรีคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	ทั่วไป	-	ยาม	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวอนุสร นาคสังข์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางอุดมพร ธรรมวุฒิ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายณันทกิจ ตีร์ภรณ์	-	-	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	ทั่วไป	-	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวรจนา คณะครุฑ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	ทั่วไป	-	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	พนักงานส่วนตำบล นางสาววัชร น้อยแถม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขา การบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๔,๑๖๐
๒๗	นางสาวจิราพร สุขพิลาภ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (สาขา การบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐ (๒๔,๙๗๐*๑๒)	-	-	๒๔,๙๗๐
๒๘	นางนิตานาถ กรแก้ว	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขา การจัดการทั่วไป)	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๙	นางสาวชุดิมา ศรีสน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๓๐	นางอริยา สุขบรรพต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขา การบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๓๑	นางสาวจุฑารัตน์ จันดำ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓๒	นางสาวพรชนก ชูชาติ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐*๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางภาคินี วังอาจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา การบัญชี)	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ภารกิจ	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ภารกิจ	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐*๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๓๔	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิราภรณ์ ดั่งงา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขา การบัญชี)	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ภารกิจ	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ภารกิจ	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐*๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวจุฑามาศ ตรีคำ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล นายมาโนช ศรีสุรณ	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓๗	นายจันทร์วรรณ หนูม่วง	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐*๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายบรชัย สุขบรรพต	ปวส. (สาขา ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	๑๖๒,๗๒๐ (๑๓,๕๖๐*๑๒)	-	-	๑๖๒,๗๒๐
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายวีระยุทธ เรืองจันทร์	ปวส. (สาขา ก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีความรู้ คักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
ตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น ให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ มีเป้าประสงค์ เพื่อ

๑. พัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

๒. เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีความรู้สูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

ผลลัพธ์ ๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความต้องการ (Training needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ

๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีความรู้สูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ ๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต

๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ

กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

ผลลัพธ์ ๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม

๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส

๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบบิโอดีทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยกำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เป็นไปตามแนวทางทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวของสำนักงาน ก.พ. ที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Government, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ

มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล

มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จะประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะใด และข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใด ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ ก.พ. กำหนด

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการ เพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัยและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐจัดทำคำของบประมาณ เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

แนวทาง – วิธีการการพัฒนาบุคลากร ใช้วิธีการ ดังนี้

๑. การสอนงาน เช่น การสอนในขณะปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่

๒. การหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้มีความรู้ที่กว้างขึ้น เมื่อเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้นไม่อยู่ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคนอื่นสามารถทำงานต่อได้ โดยบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๔. การจัดทำเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คู่มือการปฏิบัติงานสามารถจัดทำได้ทุกหน่วยงาน

๕. การพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยการศึกษาเรียนรู้จากสื่อต่างๆ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเองให้เกิดทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่ง

๖. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ ๒๑

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองปฏิบัติงาน สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธาและน่าเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความเจริญสุขของพนักงานส่วนตำบลเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนด คือ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนด คือ

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาความร่วมมือกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรม

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๒.๕ พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๓. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนด คือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังและความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีความเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชน จะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจจะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับแล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการ คือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม และรู้จักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญรักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แกไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

บัญชีแสดงการกำหนดระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ที่	ชื่อ - สกุล	องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (เดิม)			องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ (ใหม่)			
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
๑	นายองอาจ งามธรรมนิทย์	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง
๓	นายจิตร ทัพย์อักษร	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ	ต้น
๔	นางสาววัชร น้อยแถม	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ	ต้น
๕	นายมานะ ศรีสุวรรณ	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	ต้น

ลงชื่อ
(นายธรรมบุญ ศรีนวล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สำนักงานปลัดอบต. โทร. ๐๗๗ - ๕๑๐๘๒๑
ที่ ขพ ๗๔๐๐๑/- วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา โดยได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ที่ ๑๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ในการนี้ จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๗ ส.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
ประธานกรรมการ

สำเนาแจ้ง/รับทราบ

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองอาจ งามธรรมนิตย์ | กรรมการ |
| ๒. นายมานิช ศรีสุวรรณ | กรรมการ |
| ๓. นางสาววัชร น้อยแนม | กรรมการ |
| ๔. นายจตุร ทิพย์อักษร | เลขานุการ/กรรมการ |
| ๕. นางสาวจรรยา ลิ้มปรีชดาวงค์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ที่ ๑๕๐ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้แจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้ทันบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามนัยแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ผู้มาประชุม

๑.	นายธรรมบุญ ศรีนวล	นายก อบต.บ้านนา	ประธานกรรมการ
๒.	นายองอาจ งามธรรมนิตย์	ปลัด อบต.บ้านนา	กรรมการ
๓.	นายมาโนช ศรีสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔.	นางสาววัชรีย์ น้อยแนม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.	นายจตุร ทิพย์อักษร	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๖.	นางสาวจรรยา ลิ้มปรีชดาวงค์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว นายธรรมบุญ ศรีนวล ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านนา และดำเนินการตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งเวียนหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๖ โดยชักชวนให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มติที่ประชุม

รับทราบ

/ระเบียบ..

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งแผนฉบับดังกล่าวจะบังคับใช้สิ้นสุดมีผลในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ ซึ่งตามระเบียบและหนังสือชักซ้อมตามที่ฝ่ายเลขาและผู้ช่วยเลขานุการได้แจ้งมานั้น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตรียมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และส่งร่างแผนดังกล่าวให้จังหวัดได้พิจารณาตรวจสอบ ดังนั้น วันนี้จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เตรียมการจัดทำแผนในรอบปีถัดไปโดยคำนึงถึงรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ รวมถึงคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละปีเป็นหลักด้วยว่าสามารถเพิ่มอัตราราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามตำแหน่งไม่ซ้ำซ้อน ตามโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน โดยดูรายได้ในแต่ละปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ในแต่ละปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้น จึงควรกำหนดแผนงานและเป้าหมายของงานไว้ด้วย และขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่านช่วยตรวจสอบดูว่าในปีงบประมาณใดควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น ในแต่ละกองหรือไม่ ซึ่งทราบมาว่าครั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อเสนอให้จังหวัดรวบรวมตรวจสอบและเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรต่อไป

เลขานุการ

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง เป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ และพนักงานส่วนตำบลขอให้แต่ละกองหรือส่วนราชการกำหนดปริมาณงานตาม แบบที่ ๕ และแบบที่ ๖ ด้วยนะครับ แต่เท่าที่ทราบจากการสอบถามไปยังจังหวัด และนักทรัพยากรบุคคล ทราบมาว่า การจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ จังหวัดขอชักซ้อมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันคือ ขอร้องยังไม่ให้กำหนดตำแหน่งใดๆ เพิ่มเติม เนื่องจากหลังจากนี้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจะประกาศกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการใหม่กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีโครงสร้างส่วนราชการหลักในส่วนราชการ

แบบใหม่ เป็น ๔ ส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลในประเภทสามัญพิเศษจะมีโครงสร้างส่วนราชการหลักทั้งสิ้น ๘ ส่วนราชการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละแห่งและความพร้อมด้านงบประมาณเป็นสำคัญ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ขออนุญาตกล่าวเพิ่มเติมในส่วนของการชักชวนการจัดทำแผนอัตรากำลังในส่วนของการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสภาพปัญหาให้ระบุรายละเอียดสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง หลังจากได้ประเด็นปัญหาแล้ว การกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำภารกิจ หรือสภาพปัญหาที่วิเคราะห์ได้ในข้อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำปัญหามาวิเคราะห์ โดยพิจารณาตามบริบทของแต่ละพื้นที่ และควรกำหนดภารกิจหลักไม่ควรเกิน ๓ ภารกิจ เพื่อให้เห็นว่าเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการอย่างยิ่ง ให้ความสำคัญจริงๆ นอกนั้น ให้เป็นภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะดำเนินการ แต่ทั้งนี้ต้องบูรณาการในพื้นที่ ดูแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ประกอบเนื่องจากในแผนดังกล่าวจะมีการวิเคราะห์ ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไข ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

ประธานกรรมการ

จากที่ฟังหลักการที่ว่ามา ก็ขอให้ผู้อำนวยการแต่ละกองลองช่วยกันคิด วิเคราะห์งานตามความเหมาะสมว่าจะมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังหรือไม่อย่างไร

ผู้อำนวยการกองคลัง

สำหรับกองคลัง มีบุคลากรที่ว่างอยู่ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งทราบจากนักทรัพยากรบุคคลว่า ได้ร้องขอไปใช้บัญชีจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว และกองคลังก็เพิ่งได้รับโอนข้าราชการตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุมาร ๑ อัตรา ซึ่งงานพัสดุก็น่าจะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบแล้ว และหากต่อมาได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ มาอีกในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว สำหรับกองคลังก็ถือว่าได้ตำแหน่งครบถ้วนตามกรอบแล้ว และไม่ประสงค์เปิดกรอบอัตราตำแหน่งใดๆ อีกค่ะ นอกจากภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคตก็คิดว่าค่อยว่ากันอีกที

ผู้อำนวยการกองช่าง

สำหรับในส่วนงานของกองช่าง ผมคิดว่าอยากจะเพิ่มกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งนายช่างโยธา อีก ๑ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีภารกิจงานก่อสร้างในด้านของโครงสร้างพื้นฐานและพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนามีพื้นที่กว้าง

และประชาชนยังคงมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ จึงมีความคิดว่าอยากจะเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่งนายช่างโยธา แต่ถ้าไม่สามารถเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ได้ ก็ขอฝากไว้พิจารณาในการปรับปรุงแผนครั้งต่อไปครับ

เลขานุการ

ในส่วนงานของสำนักปลัดอยากจะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นครับ เนื่องจากสภาวะปัจจุบันมีโรคระบาด ซึ่งช่วงต้นปีที่ผ่านมาอย่างที่เราทราบกันคือ เชื้อไวรัสโควิด (Covid-๑๙) ซึ่งถือเป็นภาระงานที่เพิ่มเข้ามาและต้องมีการประสานงานกันกับหลายหน่วยงาน และเรายังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานในด้านนี้โดยตรง ซึ่งสำนักปลัดก็รับผิดชอบงานด้านนี้ และในอนาคตเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรองรับภารกิจที่อาจจะมีการถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเข้ามา ก็ควรจะมีการกำหนดตำแหน่งงานเพื่อรองรับภารกิจด้านนี้ไว้ด้วย แต่ก็ทราบมาอีกว่าในระหว่างนี้ยังไม่สามารถกำหนดหรือเพิ่มกองเป็นส่วนราชการได้ ซึ่งก็ต้องรอหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะออกมา ก็ขอฝากงานด้านนี้ไว้พิจารณาเช่นกันครับในโอกาสต่อไปที่จะมีการปรับปรุงแผน

นอกจากนี้ ทราบมาว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการปรับปรุงโครงสร้างซึ่งจะมีส่วนงานด้านงานตรวจสอบภายในเพิ่มเข้ามาเป็นส่วนราชการหลัก นอกจากส่วนราชการ ๓ ส่วนหลักตามเดิม ดังนั้น ได้วางแผนไว้ว่าจะเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าวโดยตรง ปัจจุบันแต่งตั้งนิติกรให้รับผิดชอบงานดังกล่าวอยู่ ซึ่งตัวเจ้าหน้าที่เองก็ยังไม่มีความชำนาญในเรื่องนี้โดยตรง

ประธานกรรมการ

จากที่ฟังกรรมการทุกท่านกล่าวมา ผมเห็นด้วยนะครับในทุกส่วนราชการที่เสนอมา ซึ่งในส่วนตัวผมเอง ก็ยังมีความคิดที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพราะทราบมาว่าเรื่องการจัดเก็บขยะค่อนข้างจะมีปัญหาเนื่องจากพนักงานเก็บขยะมีเพียง ๒ คน ซึ่งถ้าหากพนักงานคนใดคนหนึ่งลาขึ้นมา ก็ทำให้รถขยะไม่สามารถให้บริการกับประชาชนได้ ผมจึงมีความเห็นว่าอยากจะให้เพิ่มพนักงานจัดเก็บขยะอีก ๑ ตำแหน่ง ในส่วนของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากในพื้นที่ของตำบลบ้านนาเราจะมีเหตุการณ์ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ มีเหตุการณ์น้ำป่าไหลหลากบ้าง เหตุการณ์ลมแรงลมพายุพัดทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย รวมถึงบ้านเรือนประชาชน ก็ได้รับผลกระทบ ในช่วงหน้าแล้งบางแห่งก็มีปัญหาภัยแล้ง ก็ต้องบรรเทาความเดือดร้อนให้ประชาชนขับรถคอยส่งน้ำประชาชนที่เดือดร้อนบ้าง ซึ่งผมมองว่าตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันมีแค่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียงคนเดียว ซึ่งตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันอีก ๑ ตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่าง ทราบมาว่าได้ทำเรื่องสอบถามคุณสมบัติไปยัง ก.กลาง และยังไม่มีความคืบหน้า ผมว่างานบางอย่างรอไม่ได้ เพราะประชาชนต้องการให้เราช่วย ผมก็อยากจะให้กำหนดตำแหน่งคนงานเพิ่มอีก ๑ อัตราเพื่อมาช่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เลขานุการ

จากความเห็นของท่านกรรมการรวมถึงท่านนายก ทางฝ่ายเลขาก็ได้รวบรวมข้อมูลไว้ครับ พร้อมกันนี้ก็ต้องขอให้กรรมการแต่ละท่านได้จัดเตรียมข้อมูลในด้านของปริมาณงานไว้ ในตำแหน่งที่จะขอปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เพื่อในการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งต่อไปจะได้รวบรวมข้อมูลและมีความรวดเร็วในการจัดทำเอกสารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบการคงกรอบอัตรากำลังเดิม ตามแผนอัตรากำลังรอบปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

เลขานุการ

๓.๒ การพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากรายละเอียดหัวข้อของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องมีการกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินการในรอบ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนั้น จึงขอความเห็นจากคณะกรรมการทุกท่านให้ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดกรอบภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะดำเนินการเป็นภารกิจหลักในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งกระผมขอเกริ่นนำรายละเอียดและชักชวนความเข้าใจในการกำหนดภารกิจตรงนี้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาอาจจะมีภารกิจต่างๆ ที่จะต้องดำเนินการอยู่มากมายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก โดยนำข้อมูลสภาพปัญหาจากการวิเคราะห์ SWOT ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นมาประกอบ แต่ทั้งนี้ การกำหนดภารกิจหลัก ควรจะกำหนดไม่ควรเกิน ๓ ภารกิจหลักๆ โดยเน้นเอาที่มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการก่อนแบบเร่งด่วน ซึ่งผมขอเสนอภารกิจหลักๆ ที่คิดว่าสำคัญ ดังนี้ ๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ ๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ ๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนภารกิจรองที่จะดำเนินการ ได้แก่ ๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๒. การพัฒนาด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๓.การส่งเสริมการเกษตร ๔.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๕.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖.ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๙.การสนับสนุนการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๑๐.สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งจากที่กล่าวมาหากคณะกรรมการมีความเห็นใดๆ เพิ่มเติมก็เสนอได้นะครับ

ประธานกรรมการ

หากไม่มีความเห็นอื่นใดนอกเหนือจากนี้ก็ให้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองตามที่ฝ่ายเลขได้เสนอมา

มติที่ประชุม

เห็นชอบในการกำหนดภารกิจหลัก ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ ๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ ๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ประธานกรรมการ

สำหรับวันนี้มีกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นในเรื่องของการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่จะเสนอในที่ประชุมอีกหรือไม่ครับ หากไม่มีเรื่องจะเสนอพิจารณาแล้ว ก็ขอให้ฝ่ายเลขได้รวบรวมข้อมูลพร้อมกับจัดทำร่างแผนอัตรากำลังเพื่อส่งให้กับจังหวัดตรวจสอบ และจะได้เสนอเข้าคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป สำหรับวันนี้ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่สละเวลามาร่วมประชุมในวันนี้ กระผมขอปิดประชุมครับ

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง ไม่มีการเพิ่มเติม หรือปรับปรุงกรอบอัตรากำลังใดๆทั้งสิ้น ให้คงกรอบอัตรากำลังเดิม จนกว่าจะมีการ ประกาศปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ ตาม ประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

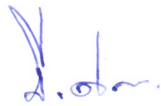
- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวจรรยา ลิ้มปรีชดาวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม

(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา