

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ซึ่งจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน รวมถึงสามารถบริหารงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และสนองตอบ ความต้องการของประชาชนได้สูงสุด

อาศัยอำนาจความตามในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล 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 กำหนดให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและการร้องขอตำแหน่งเพิ่มใน กองช่าง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข โดยตรงและงานด้านสาธารณสุขที่มีโรคระบาด โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) จึงมีความ จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านนาเป็นไปด้วยดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

สิงหาคม ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)

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	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๖
๗	การวิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ - วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS	๑๒
๘	การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย	๑๙
๙	การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ	๒๒
๑๐	การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๔
๑๑	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง	๒๔
๑๒	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๕ ๒๖
๑๓	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๔	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๕	บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน ราชการ	๓๖
๑๖	แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๗	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔
	ภาคผนวก - สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 ๒๕๔๕ 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 มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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. ๒๕๕๔

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิปัติภารกิจสามารถตรวจสอบ สนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบรรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 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 นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

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 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากเกินไปไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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 เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ 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 ราคาผลิิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ เกษตรกรมีหนี้สินทั้งในและนอกระบบ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย 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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของตำบลบ้านนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน 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 การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชุมพร และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

วิสัยทัศน์

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

“สร้างท้องถิ่นน่าอยู่ ควบคู่เศรษฐกิจดีมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เกี่ยวเนื่องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลย์”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ แนวทางการคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ แนวทางการสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ
- ๑.๓ แนวทางการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

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 แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด 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) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาในสังกัด อบท.
- (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 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสฟ

(๑๓) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการ

(๑๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้าน และชุมชนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

(๑๕) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง

(๑๖) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน

(๑๗) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

(๑๘) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

(๑๙) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน

ท้องถิ่นโคราช

(๒๐) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ

ที่เกี่ยวข้อง

(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 เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๑๓ หมู่บ้าน

(๒๘) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๑๓ หมู่บ้าน

ค่าเป้าหมาย

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

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ แนวทางการคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ แนวทางการสาธารณสุขบริโภค และสาธารณสุขการ
- ๑.๓ การผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๓.๒ การรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรมประណมข้อพิพาทและช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย
- ๓.๓ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓.๕ แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหาปัญหาอาเสพติด 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 ประพฤติมิชอบในภาครัฐ
อย่างจริงจัง
- 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
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความ

เดือดร้อนของประชาชน

- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่างๆ
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผน

เตรียมงาน

จุดอ่อน (W : Weakness)

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไข

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ประชาชนเกิดความสับสน

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตาม

แผนพัฒนาที่วางไว้

- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหามลพิษ

ธรรมชาติ

โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดชุมพร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามแผนงานโครงการตามแนวทางการยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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.	- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น และสามารถเสนอแนะทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน
๒. ด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	๑) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อใน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขต อบต.	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน

๒. ด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	ระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษาครอบครัวยากจน			
	๒) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก	- การได้รับการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ	- ผู้สูงอายุและเด็กในเขต อบต.	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
	๓) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต	- การได้รับการดูแลผู้พิการ	- ผู้พิการในเขต อบต.	- ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง
	๔) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับ ความเดือนร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
	๕) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขต อบต.	- ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๖) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน	- ด้านการแพทย์	- ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	- ประชาชนหายจากการเจ็บป่วย
	๗) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย	- ด้านสาธารณสุข	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๘) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด	- ประชากร	- พื้นที่ในเขต อบต.	- ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
	๙) เยาวชนและ	- เยาวชน	- เยาวชนและ	- เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ดี

๒. ด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	วัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร	และวัยรุ่นใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	วัยรุ่นในเขต อบต.	
	๑๐) ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี	- การได้รับการตรวจสุขภาพ	- ประชาชนในเขต อบต. ที่อายุ ๓๕ ขึ้นไป	- ประชาชนที่อายุ ๓๕ ขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน
	๗) ในเขต อบต. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในเขต อบต.	- มีแหล่งท่องเที่ยวในเขต อบต. และส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
	๑๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกกลืนเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและปัญหาท้องถิ่น ถูกกลืนเลือน	- ประชาชนในเขต อบต.	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกกลืนและคงอยู่สืบไป
	๑๒) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้น อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจรไปมาบนถนน	มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง
	๑๓) มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการรวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน	- การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ประชาชนและส่วนราชการ	- มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท
	๑๔) ประชากรที่สูบบุหรี่ จำนวน ๓๐๐ คน ดื่มสุรา	- การดำเนินการตามกฎหมายกรณีฝ่าฝืนกฎหมาย	- ประชาชนที่สูบบุหรี่และดื่มสุรา	- ประชาชนเลิกสูบบุหรี่และเลิกดื่มสุรา
๓. ด้านการพัฒนาด้านการเกษตร เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม	๑) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครบในพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะในเขต อบต.	- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้

	๒) หมู่บ้านขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ใน อบต.	- มีคลองระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก
	๓) ถนนในตำบลยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ	- ถนน	- ทางและที่สาธารณะในเขต อบต.	- มีถนนให้ประชาชนได้สัญจรไปมาสะดวก
	๔) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและ อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็นสาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและ ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
	๕) ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง
	๖) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ	- การรวมกลุ่มต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง	- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๗) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน	- การเพิ่มค่าแรงให้เหมาะสมกับการทำงาน	- ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น
	๘) คริวเรือนยังมีรายได้เฉลี่ยต่อปี ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	- เพิ่มช่องทางในการประกอบอาชีพ	- ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	- ไม่มีครัวที่ตกเกณฑ์มาตรฐานรายได้
๓. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	๑) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น	- ปัญหามลพิษทางอากาศ	- ในเขต อบต.	- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
	๒) พื้นที่ป่าภายในเขต อบต. มีน้อย			- เพิ่มพื้นที่ป่า ต้นไม้ให้มากขึ้น
	๓) ประชาชนยังเผาป่า เกิดมลพิษ			- ในพื้นที่ไม่มีการเผา เกิดขึ้น

๔) มีปัญหาเรื่อง ขยะและสัตว์เลี้ยง เพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่น เหม็นรำคาญ		- ผู้ประกอบการ และชุมชนใน เขตพื้นที่ อบต.	- ปัญหาขยะและสัตว์เลี้ยงลดลง ประชาชนสามารถกำจัดขยะและ มูลสัตว์ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อ ชุมชน
๕) ประชาชนบาง ครัวเรือนบริโภค- บริโภคน้ำที่ยังไม่ สะอาดและมี สิ่งเจือปน เช่น จาก น้ำฝน น้ำที่ไม่ได้ คุณภาพมีตะกอน	- การ อุปโภค- บริโภค	- ประชาชนใน เขต อบต.	- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูก สุขลักษณะ
๖) เป็นพื้นที่ที่มีดิน อุดมสมบูรณ์และน้ำ ใต้ดินสามารถใช้ใน การเกษตรและ อุปโภค บริโภคได้ เป็น อย่างดี	- ดินและน้ำ ใต้ดิน - สิ่งแวดล้อม	- พื้นที่ในเขต อบต.	- ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำไม่เพียงพอ ต้องจัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่น เพิ่มมากขึ้น

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. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒. การสาธารณูปการ

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 ตลอดจนที่ประชุมอบรมราษฎร

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่ต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

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 โดยมีส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติภารกิจ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน -พัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มี มาตรฐานและทั่วถึง	- จำนวนเส้นทางการคมนาคมที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองช่าง

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒). การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต - ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนให้ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง -เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งสามารถมี อาชีพพึ่งพาตนเองได้ -ส่งเสริมด้านการส่งเสริมสุขภาพและ	- เด็กและเยาวชนในตำบลสามารถได้รับการศึกษาครบ ตามเกณฑ์ -ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ลดลง -จำนวนผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ที่ไม่ได้รับการดูแล ลดลง -จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพของคนใน

สวัสดิการชุมชน	ตำบลมีเพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุข มูลฐานเสริมสร้างสุขอนามัยและการ ป้องกันโรคติดต่อ	-จำนวนเรื่องร้องเรียนลดลง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

: สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารทั่วไป
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย -การส่งเสริมประชาธิปไตย -แนวทางการรักษาความยุติธรรมและ กระบวนการยุติธรรม -การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล	- จำนวนคดีในพื้นที่ลดลง - มีกลุ่มองค์กรประชาชนด้านความปลอดภัยที่เข้มแข็ง - มีการจัดระเบียบและกติกากฎทางสังคม - มีเครือข่ายกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกันของ ประชาชน - มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดงานหรือพิธีสำคัญทาง ชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์ - ร้อยละของประชากรที่ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

: สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารทั่วไป
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔) ด้านการวางแผนและส่งเสริมการ ลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว -ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการ บริการให้มีการสร้างรายได้ -ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้ -สนับสนุนการผลิตทางการเกษตรที่ สอดคล้องกับสภาพพื้นที่	-จำนวนครั้งที่มีการฝึกอบรมด้านอาชีพในชุมชน -ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา -จำนวนผู้ว่างงานลดลง -จำนวนอาชีพที่มีการรวมกลุ่ม การจัดตั้งสหกรณ์ชุมชน -จำนวนสินค้าเกษตรที่มีการผลิตสอดคล้องกับพื้นที่ เพิ่มขึ้น -จำนวนโครงการเกี่ยวกับเกษตรที่นำองค์ความรู้ด้าน เทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม

-ส่งเสริมองค์ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสมทางการเกษตร	-มีตลาดกลางรับซื้อสินค้าทางการเกษตร
--	-------------------------------------

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

: สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-งานบริหารทั่วไป

-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

-งานสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์ศาสตร์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕) ด้านการบริหารจัดการและการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม -พัฒนาด้านการบริหารจัดการขยะมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล -การอนุรักษ์และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -การสนับสนุนการบริหารจัดการน้ำ อย่างยั่งยืน	-มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ธรรมชาติใน ท้องถิ่น -ปริมาณขยะลดลง -มีจำนวนกลุ่มสมาชิกอาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น -มีการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเป็นประจำ -ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและการ บริหารจัดการขยะ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

: สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-งานบริหารทั่วไป

-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

: กองช่าง งานประสานสาธารณูปโภค

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 และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง 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 งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่างมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้ วิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ 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 ๔ ส่วนตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา ซึ่งจากการวิเคราะห์ภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้ สำนักปลัด ๑.ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๒.ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ๔. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา สังกัดกองช่าง ๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๑ อัตรา เพื่อรองรับงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งพื้นที่ในตำบลบ้านนาเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัย ดินโคลนถล่มและน้ำป่าไหลหลาก รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาเป็นตัวแทนจังหวัดในโครงการ ๑ จังหวัด ๑ ถนนเฉลิมพระเกียรติ และการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ อีกทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างทั่วถึง จึงต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา แบ่งส่วนราชการภายใน เป็น ๔ ส่วน ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งงานภายใน เป็น ๘ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และเพิ่มงานอีก ๒ งาน ได้แก่ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานสาธารณสุข สำหรับกองคลัง แบ่งเป็น ๕ งาน ได้แก่ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานบริหารงานทั่วไป และในกองช่าง มีการแบ่ง ๔ งาน ได้แก่ งานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขปโค และงานบริหารงานทั่วไป และหน่วยตรวจสอบภายใน 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. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ - - -
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ กำหนดใหม่
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปโค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขปโค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนชื่อ กำหนดใหม่
	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	กำหนดใหม่

ข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามมติ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง 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	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑			มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑			
ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มิทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑			มติ ก.ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๔	๔	๔	+๒-	-	-	มติ ก.ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
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)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			มติ ก.อบต ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี คุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
								ตามหลักเกณฑ์
รวมทั้งสิ้น	๓๙	๔๖	๔๖	๔๖	+๗			



	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	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	จำนวนเงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
4								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
5																					
6																					
7																					
8	๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐		
9		สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																			
10	๒	หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๘,๖๔๐	๔๑๕,๐๘๐	๔๒๖,๕๒๐		
11	๓	นักบริหารบุคคล (ป.ก./ช.ก.)	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๖,๗๒๐	๓๖๓,๑๖๐	๓๗๔,๖๐๐		
12	๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ช.ก.)	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๖,๐๘๐	๓๒๗,๖๐๐		
13	๕	นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	๒๘๘,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๕,๔๘๐	๓๓๖,๐๐๐		
14	๖	นิสิตกร (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๐๔๐	๒๒๙,๕๒๐		
15	๗	นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.)	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐		
18	๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๒	๑	๕๕๙,๖๖๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๕๓๖,๘๒๐	๕๕๓,๒๘๐	๕๖๗,๓๘๐		
19	๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		
20	๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ก./ช.ก.)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐		
21	๑๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
22	๑๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
23	ลูกจ้างประจำ																				
24	๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๒,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐		
25	พนักงานจ้าง																				
26	๑๔	พนักงานขับรถขยะ (รถบรรทุกขยะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๐๓	๔,๘๐๗	๔,๙๔๘	๑๑๗,๔๐๓	๑๒๒,๒๐๐	๑๒๗,๒๐๘		
27	๑๕	พนักงานขับรถขยะ (รถยนต์ส่วนบุคคล)		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๑๑	๕,๘๕๕	๖,๐๘๙	๑๔๓,๖๑๑	๑๔๙,๔๖๖	๑๕๕,๕๕๕		
28	๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๘๒๐	๕,๘๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๔๒๐		
29	๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
30	๑๘	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
31	๑๙	คนงาน (ประจำรถขยะ)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
32	๒๐	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
33	๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (อปท.จ่าย)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบ อปท.จ่าย	
34	๒๒	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
35	๒๓	คนงาน	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
36																					
37																					
38																					

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
3	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่
4	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่
5	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่
6	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่
7	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่	ที่
39	กองคลัง (๐๔)																		
40	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๔๖๖,๐๐๐	๔๖๖,๐๐๐	๔๖๖,๐๐๐	๔๖๖,๐๐๐
41	นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๒๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๕,๖๔๐	๒๕๕,๖๔๐	๒๕๕,๖๔๐	๒๕๕,๖๔๐
42	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.ก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๓๓๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๓๗,๕๒๐
43	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ป.ก./ชก.)	ป.ก.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐
44	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ป.ก./ชก.)	ป.ก.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐
45	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	-	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐
46	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ป.ก./ชก.)	ป.ก.	๑	๑	๒๕๕,๕๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๒๕๕,๕๔๐	๒๕๕,๕๔๐	๒๕๕,๕๔๐	๒๕๕,๕๔๐
47	พนักงานจ้าง																		
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๐,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๐,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐
50	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
51	กองช่าง (๐๕)																		
52	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐
53	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ก./ชก.)	-	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐
54	นายช่างโยธา	ป.ก.	๑	๑	๒๕๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๕๐,๔๘๐	๒๕๐,๔๘๐	๒๕๐,๔๘๐	๒๕๐,๔๘๐
55	พนักงานจ้าง																		
56	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๖,๗๒๐	๑๖๖,๗๒๐	๑๖๖,๗๒๐	๑๖๖,๗๒๐
57	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
58 (๕)	รวม		๔๓	๓๗	๘,๕๕๖,๕๔๐	๒๗๖,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๑,๓๑๘,๒๕๕	๑,๓๑๘,๒๕๕	๑,๓๑๘,๒๕๕	๘,๕๕๖,๕๔๐	๘,๕๕๖,๕๔๐	๘,๕๕๖,๕๔๐	๘,๕๕๖,๕๔๐
59 (๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๕๕																		
60 (๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
61	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
62 (๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
63																			
64																			



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ
กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการ
ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เรื่อง การกำหนด
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอัน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัด

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๓ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๔ มีฐานะ
ต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

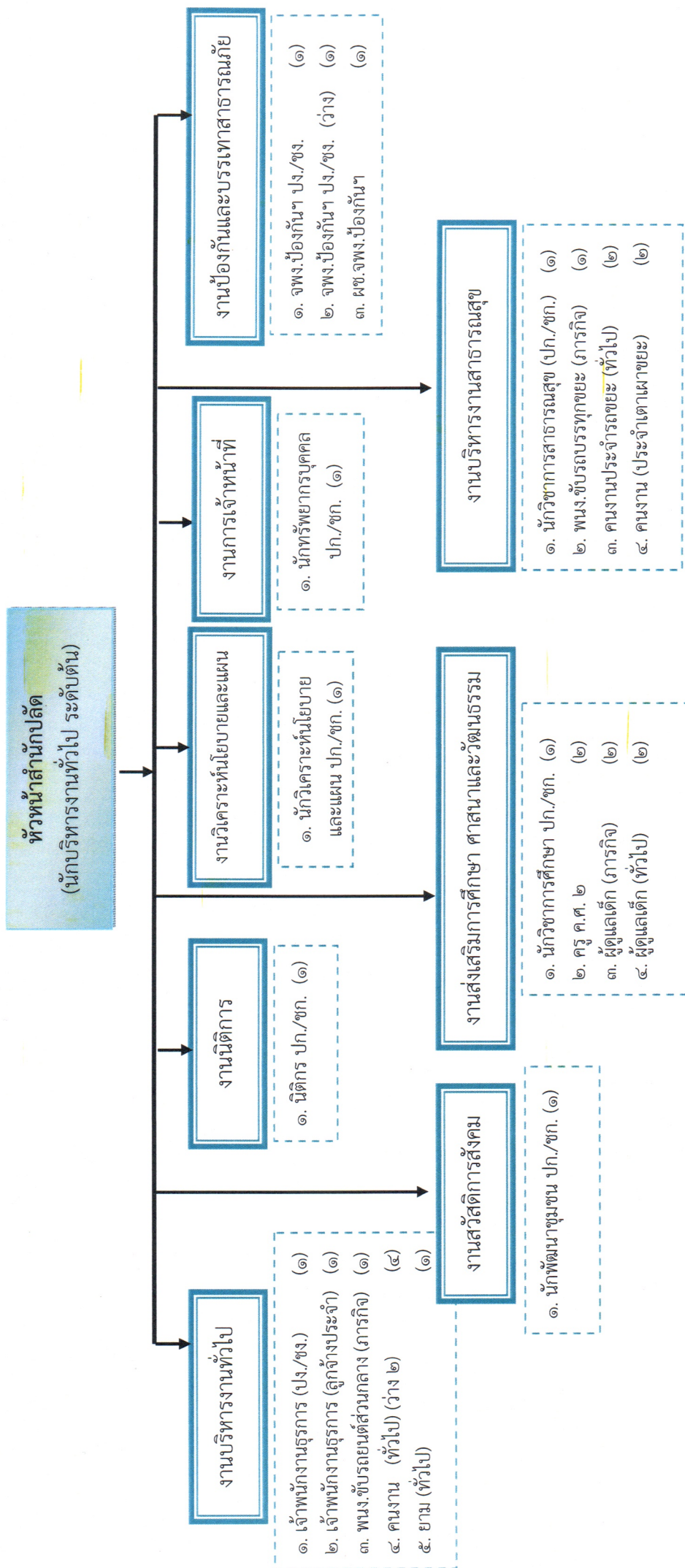
กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. งานนิติการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานสวัสดิการสังคม
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. งานการเจ้าหน้าที่
๘. งานบริหารงานสาธารณสุข

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. งานพัฒนารายได้
๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

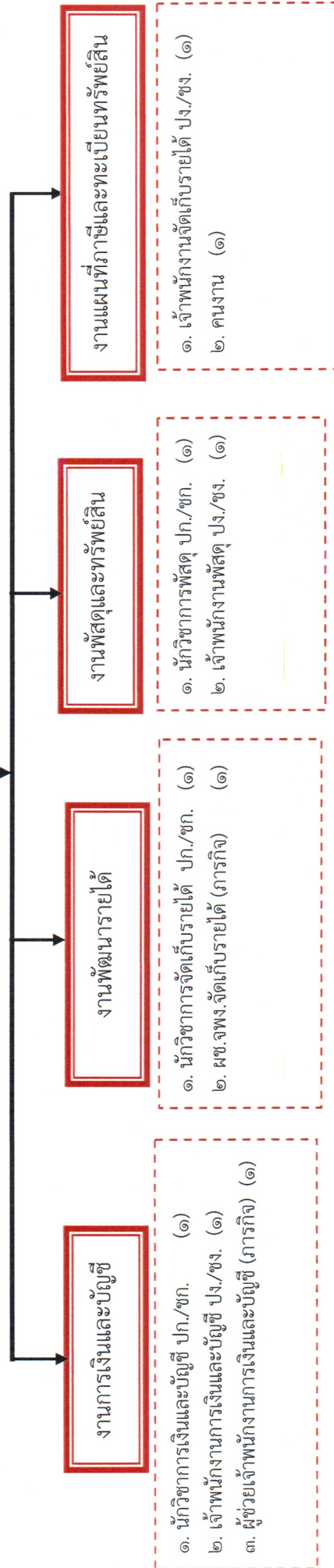
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานควบคุมอาคาร
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

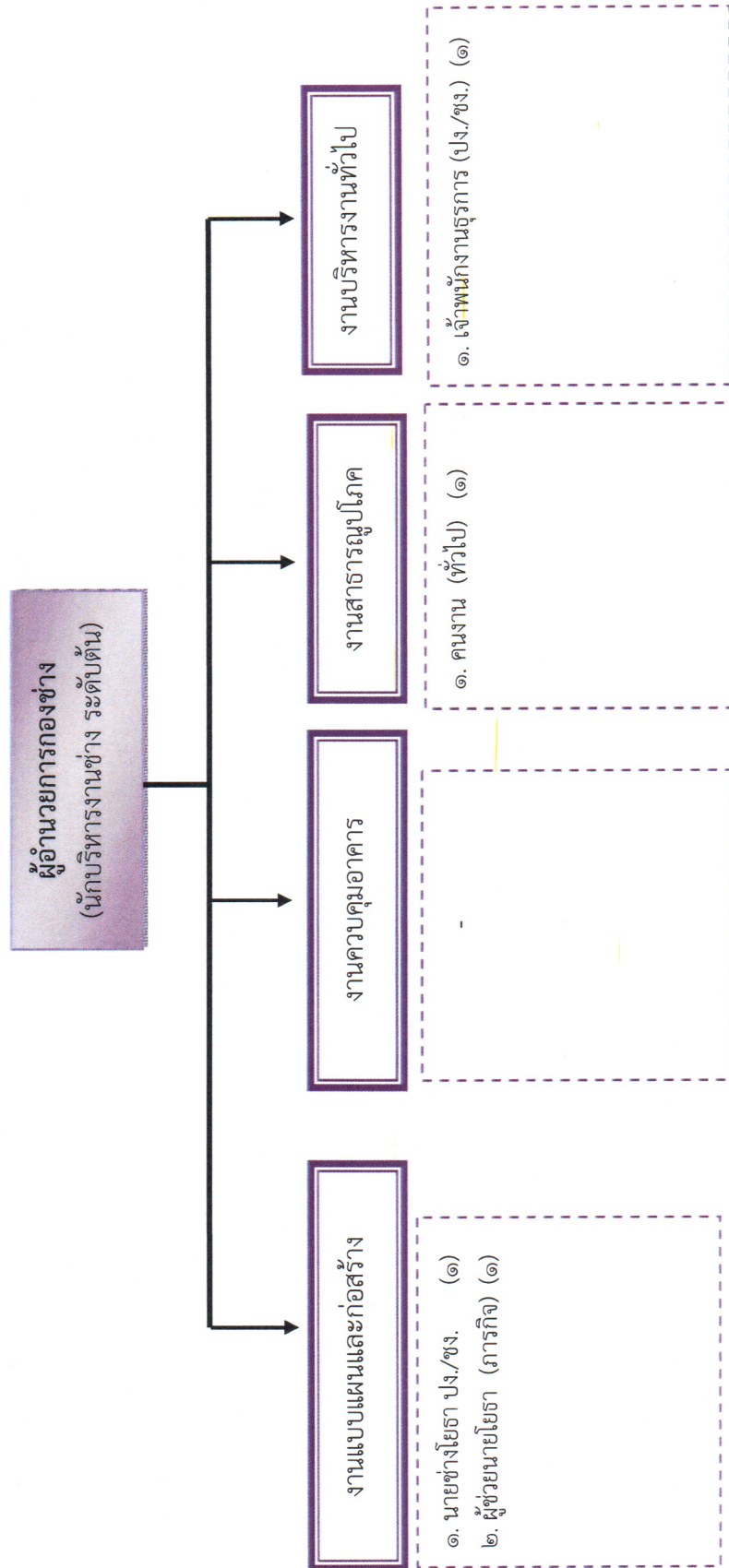


โครงสร้างองค์กร

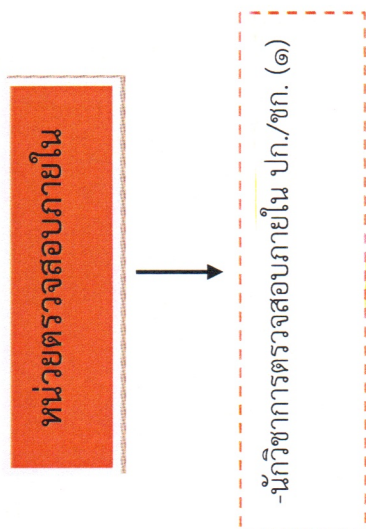
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายอาจ งามธรรมนิษฐ์	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
๒	นายจตุร ทิพย์อักษร	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)	-	๓๘๑,๓๒๐
๓	น.ส.จรรยา ลิ้มปรีชวาสัง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๔	นางเตือนใจ พิณทองเขียว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ)	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 แสนากักดี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐*๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๖	นายสมโชค จางบัว	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	น.ส.กรรณภัทร พรหมสุวรรณ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	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			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘	สำนักงานปลัด นายธีรพงศ์ เผือกอำ	ปริญญาตรี (สาขา รัฐศาสตร)	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาฯ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาฯ	ปฏิบัติงาน	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐*๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
๙	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา	ปง/ชง	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา	ปง/ชง	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๐	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๑๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดใหม่
๑๒	นางจันทรา กาทอง	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	คศ.๑	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	คศ.๑	๒๘๗,๒๘๐ (๒๓,๙๔๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางนงนุช ไชยสมคม	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๒	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๒	๒๙๘,๒๘๐ (๒๔,๘๕๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	ลูกจ้างประจำ นางอารณีย์ จุลจันทร์	ปวส. (สาขา การตลาด)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวีระศักดิ์ นิลพัฒน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถ (รถบรรทุกขยะ)	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถ (รถบรรทุกขยะ)	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๖	นายศักดิ์ชาย สุขบรรพต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถ (ส่วนกลาง)	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถ (ส่วนกลาง)	ภารกิจ	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๔๓,๐๔๐
๑๗	นางสาวโสภา ลือชัย	ปริญญาตรีครุศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๔๒๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	นางจรรย์กร แจ่มทุ่งคา	ปริญญาตรีครุศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	ว่าง	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาฯ	ภารกิจ	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาฯ	ภารกิจ	๑๐,๕๔๐*๑๒)	-	-	กำหนดใหม่

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
	สำนักปลัด พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐	นางจำเนียร แหวงเงิน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายวิโรจน์ พูลสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายสายัณต์ ชูบ้าน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน(ประถมศึกษา)	ทั่วไป	-	คนงาน(ประถมศึกษา)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายไพรัช เพิ่มเที่ยง	ประถมศึกษา	-	คนงาน(ประถมศึกษา)	ทั่วไป	-	คนงาน(ประถมศึกษา)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสำเนา ศรีคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	ทั่วไป	-	ยาม	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวอนุสราน นาคสังข์-	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางอุดมพร ธรรมวุฒิ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายณันทกิต ด้รักภรณ์	-	-	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	ทั่วไป	-	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวจรณา คณะครุฑ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	ทั่วไป	-	คนงาน (ประจำเตาเผาขยะ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	พนักงานส่วนตำบล นางสาววรัชี 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
๓๒	นางสาวสิริภาพร 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
๓๓	นางนันทนาถ 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
๓๔	นางสาวสุดิมา 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
๓๕	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
๓๖	นางสาวจุฑารัตน์ จันดำ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓๗	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
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางภาภินี วรรณอาจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขา การบัญชี)	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ภารกิจ	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ภารกิจ	๑๑๖,๗๒๐ (๙,๗๓๐*๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๒๐
๓๙	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิราภรณ์ ดั่งงา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขา การบัญชี)	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ภารกิจ	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ภารกิจ	๑๑๖,๗๒๐ (๙,๗๓๐*๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวจุฑามาศ ตรีคำ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
			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
๔๒	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	๒๔๗,๙๐๐
๔๓	นายจันทร์วรรณ หุม่วง	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
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายบรชัย สุขบรรพต	ปวส. (สาขา ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	๑๖๒,๗๒๐ (๑๓,๕๖๐*๑๒)	-	๑๖๒,๗๒๐
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายวีระยุทธ เรืองจันทร์	ปวส. (สาขา ก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	ว่าง	-	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน		๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน		๓๕๕,๓๒๐	-	กำหนดใหม่ ตามหลักเกณฑ์

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีความรู้ มีศักยภาพสูง 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 จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

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

๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (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. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม

๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส

๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ 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) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ

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 ให้ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐจัดทำค่าของงบประมาณ เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

แนวทาง - วิธีการพัฒนาบุคลากร ใช้วิธีการ ดังนี้

๑. การสอนงาน เช่น การสอนในขณะปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่
๒. การหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้มีความรู้ที่กว้างขึ้น เมื่อเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้นไม่อยู่ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคนอื่นสามารถทำงานต่อได้ โดยบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
๓. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
๔. การจัดทำเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือการปฏิบัติงานสามารถจัดทำได้ทุกหน่วยงาน
๕. การพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยการศึกษาเรียนรู้จากสื่อต่างๆ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเองให้เกิดทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่ง
๖. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 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 ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล 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 และเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๒.๕ พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๓. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนด คือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังและความสามารถด้วยความ เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่ วิทยุชน จะให้กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจจะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ราชการนั้น หากได้รับแล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึง ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการ คือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงาน แปลกใหม่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่ม และสังคม และรู้จักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญรักษา ระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

