



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ  
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ  
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ  
กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ  
เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓  
โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ  
ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ  
องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่ง  
ส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เรื่องการกำหนด  
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับ  
การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัด

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๓ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๔ มีฐานะ  
ต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียง กิตติพงษ์ธนกิจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ  
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เรื่องการกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคูปองเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกลงานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ๓.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียง กิตติพงษ์ธนกิจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตมพคุณ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

๓. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายเกียง กิตติพงษ์ธนกิจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนตนพคุณ	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘

### ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนตนพคุณ ที่ ๖๒๙ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย การกำหนดตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากปัจจุบันบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนับจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า

ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ไฟฟ้าครีวเรือนและไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
๓. คุณภาพและความเพียงพอของน้ำใช้
๔. ปัญหาการระบายน้ำ
๕. ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
๖. ปัญหาการไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
๒. ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
๓. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนากิจการเกษตร
๔. ปัญหากลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

##### ๓. ด้านสังคม - การศึกษา

๑. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์
๓. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๔. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

##### ๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๑. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
๒. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจในการปฏิบัติงาน
๓. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

##### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาน้ำเสียจากสารพิษที่ฉีดยาทางการเกษตรของเกษตรกรและน้ำเสียจากการเลี้ยงสัตว์
๒. ปัญหาการบุกรุกป่าสงวน
๓. น้ำในลำห้วยต้นเขินมีวัชพืชปกคลุมและไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำมา

ใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภค ได้ในช่วงฤดูแล้งและในฤดูฝนน้ำระบายไม่ทัน ทำให้น้ำไหลท่วมพืชผลการเกษตรและบ้านเรือนราษฎร

๔. ปัญหาการถมที่ดินทับทางเดินน้ำตามธรรมชาติ

## ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  ๑. การคมนาคมที่สะดวก
  ๒. มีไฟฟ้าในครัวเรือน ตามจุดสำคัญและขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน
  ๓. มีการจัดการระบบระบายน้ำ
  ๔. มีน้ำประปาที่สะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภค
  ๕. ขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
  ๖. ต้องการให้มีน้ำใช้ในการเกษตรกรรมอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
  ๗. มีสิทธิในการทำกิน
๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
  ๑. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพและอาชีพเสริม
  ๒. ความรู้ด้านวิชาการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
๓. ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา
  ๑. การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
  ๒. การส่งเสริม สนับสนุน การออกกำลังกาย
  ๓. มีกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรมและกีฬาภายในตำบลให้มากขึ้น
  ๔. สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร
  ๕. ต้องการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
๔. ความต้องการด้านการเมือง - การบริหาร
  ๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบประชาคม
  ๒. จัดการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
  ๓. มีเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร รถ
  ๔. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์
  ๕. ให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
  ๖. การให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ
๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  ๑. ให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพของดินและสนับสนุนแนะนำการปลูกพืชที่เหมาะสมกับสภาพดินในพื้นที่นั้น
  ๒. ให้ความรู้ในการดูแลบำบัดน้ำเสีย
  ๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าชุมชน
  ๔. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ การบำรุง ดูแลรักษา อนุรักษ์แหล่งน้ำ และสัตว์น้ำ
  ๕. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุดดินถมดิน

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินदनพคุณ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินदनพคุณ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินदनพคุณ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินदनพคุณ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินदनพคุณ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ยุทธศาสตร์และการจัดทำแผน มีการจัดทำแผนโดยผ่านกระบวนการต่างๆ ตามระเบียบ กฎหมาย แผนพัฒนาเป็นไปตามรูปแบบ ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด</p> <p>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรเป็นลักษณะเหมือนพี่น้อง</p> <p>๔. รูปแบบการให้บริการ เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการอยู่ในระดับดี</p> <p>๕. พื้นที่ภายในตำบลเป็นพื้นที่ ที่เหมาะแก่การประกอบอาชีพทางการเกษตร</p> <p>๖. ด้วยลักษณะทำเลที่ตั้งของตำบลกำเนินदनพคุณมีเส้นทางสายหลัก ๓ สาย คือ ถนนเพชรเกษม- ชายทะเล</p>	<p>๑. การบริหารจัดการภายในไม่เข้มแข็ง</p> <p>๒. สาธารณูปโภคพื้นฐานไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดการบริหารจัดการน้ำภายในตำบลอย่างเป็นระบบ สำหรับใช้เป็นน้ำต้นทุนในด้านการเกษตร รวมทั้งเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างยั่งยืน</p> <p>๔. ประชาชนมีค่านิยมในการรอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๕. งบประมาณ ค่อนข้างน้อยและจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหาร การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมทุกด้าน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน</p> <p>๖. กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน/องค์กรภาคเกษตรขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และขาดศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน</p> <p>๗. ปัญหาเรื่องการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น</p>

จุดแข็ง (Strength) (ต่อ)	จุดอ่อน (Weakness) (ต่อ)
<p>ถนนท่าหล่อ-หนองระเวง และถนนไทรคู่-เขาน้อย ซึ่งเป็นเส้นทางหลักและเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ ทำให้พื้นที่ มีศักยภาพด้านการค้าขาย การขนส่ง</p> <p>๗. ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเกษตรอินทรีย์ ด้านหมอบ้าน ด้านหัตถกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม ส่งผลต่อการพัฒนา</p> <p>๘. มีพื้นที่และลักษณะดินเหมาะสมสำหรับการปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา ปาล์ม โดยเฉพาะ สับปะรด ซึ่งเป็นผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ</p> <p>๙. มีหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ สถานศึกษา โรงงาน ที่สำคัญๆ ตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น สำนักงานไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานเกษตรอำเภอ สหกรณ์ การเกษตรอำเภอ ฯลฯ</p>	<p>๘. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดี ต่อการเมืองและการบริหาร</p> <p>๙. บุคลากรตามโครงสร้างส่วนราชการ ยังไม่เป็นตามแผนอัตรากำลังทำให้มีการปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง</p> <p>๑๐. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านและมีบุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๑๑. งบประมาณมีจำกัด ทำให้การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน</p> <p>๑๒. ยังไม่มีระบบการจัดเก็บฐานข้อมูล (DATA) ที่ดี</p> <p>๑๓. การปฏิบัติงานตามนโยบายต่างๆ ยังขาดความร่วมมือที่ดีจากชุมชน</p> <p>๑๔. ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากนัก</p> <p>๑๕. อุปกรณ์/เครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ</p> <p>๑๖. เกษตรกรขาดการรวมกลุ่ม ไม่มีอำนาจต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตร</p> <p>๑๗. ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกฎหมายและข้อระเบียบของท้องถิ่น</p>



โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน</p> <p>๒. นโยบายการส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. นโยบายด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูพื้นที่ป่า ที่สาธารณประโยชน์</p> <p>๔. นโยบายด้านการสนับสนุนส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือก เกษตรอินทรีย์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่ม/รวมกลุ่มอาชีพต่างๆ</p> <p>๕. การมีเส้นทางสายหลัก ๓ สาย คือ ถนนเพชรเกษม-ชายทะเล ถนนท่าหล่อ - หนองระเวง และถนนไทรคู่ - เขาน้อย</p> <p>๖. ภาคอุตสาหกรรมขยายตัวมากขึ้น</p>	<p>๑. กระแสวัตถุนิยมทำให้วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนไป ชาดภูมิคุ้มกันในตัวเอง เกิดการลอกเลียนแบบ ส่งผลต่อสถาบันครอบครัวอ่อนแอ</p> <p>๒. ภาวะทางเศรษฐกิจที่ไม่ดีทำให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป</p> <p>๓. ปัญหาการขัดแย้งทางการเมืองระดับชาติ</p> <p>๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้สินค้าเกษตรมีการแข่งขันสูง ยากต่อการต่อรองราคาอย่างเป็นธรรมของผู้ผลิต</p> <p>๕. การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในทุกด้าน</p> <p>๖. การขัดแย้งของกลุ่มนักรบการเมืองท้องถิ่น มีผลต่อการประสานงาน การทำงานร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร รายได้ไม่แน่นอน ราคาผลิตผลขึ้นอยู่กับจำนวนผลผลิตและความต้องการของตลาด</p> <p>๘. หน่วยงานของราชการส่วนภูมิภาคและหน่วยงานราชการอื่น มีการมอบงานให้กับท้องถิ่นดำเนินการซึ่งมีความซ้ำซ้อนกัน</p>

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ

“การศึกษาก้าวไกล การเกษตรก้าวหน้า ส่งเสริมและพัฒนา น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณูปการ
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๓) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การจัดให้มีที่จอดรถ
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) การให้สัมและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การให้มีตลาด และกิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๔) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ  
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
  ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
  ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดให้มีแผนอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นรวมถึงมีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นจากเดิม และมีบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจเพิ่มขึ้น และเพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป</li> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานสนับสนุนการบริการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ</li> </ul> <p>งานบริหารบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง และปรับปรุงตำแหน่ง</li> <li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก</li> <li>- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</li> <li>- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ</li> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร</li> </ul> <p>งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณทั่วไป</li> </ul>	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป</li> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานสนับสนุนการบริการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ</li> </ul> <p>งานบริหารบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง และปรับปรุงตำแหน่ง</li> <li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก</li> <li>- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</li> <li>- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ</li> <li>- งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร</li> </ul> <p>งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณทั่วไป</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทางกฎหมายและคดี</li> <li>- งานจัดทำนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบริการ</li> <li>- งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p>งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภา</li> <li>- งานทะเบียนเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul> <p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและการส่งเสริมอาชีพ</li> </ul> <p>งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	<p>งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทางกฎหมายและคดี</li> <li>- งานจัดทำนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบริการ</li> <li>- งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p>งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภา</li> <li>- งานทะเบียนเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul> <p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและการส่งเสริมอาชีพ</li> </ul> <p>งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายและวัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul> <p>งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองคลัง</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายและวัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul> <p>งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกอง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน</li> <li>- งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานดับแต่งสถานที่</li> </ul> <p>งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p>งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองช่าง</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน</li> <li>- งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานดับแต่งสถานที่</li> </ul> <p>งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p>งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการ การติดต่อและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองช่าง</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรองข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ไว้ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. สำนักงานปลัด อบต.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.) งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๐	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๔	คนงานทั่วไป งานบริหารบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) งานกฎหมายและคดี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นิติกร (ชก.) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๑	นักวิชาการศึกษา (ปก.) งานสวัสดิการและสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลกำเนิดนพคุณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กรมจัดสรร
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนสง่า ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑  
องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองคลัง</u>								
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง) งานการเงิน - งานการบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่จัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	คนงานทั่วไป งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองช่าง</u>								
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>งานก่อสร้าง</u>								
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	-								
	งานประสานสาธารณสุขโรค								
	-								
	งานผังเมือง								
	-								
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๕๓	๕๔	๕๔	๕๔	-			

#### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

##### เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
  - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
  - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
๕. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
๖. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
๗. เงินค่าเช่าบ้าน
๘. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม
๙. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่จริง (คน)	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง (2)		อัตราส่วนที่วางตัวต่อผู้		อัตราภาษีที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		
					เงินเดือน (1 ต.ค.63)	เงินประจำตำแหน่ง (1 ต.ค.63)	เงินประจำตำแหน่ง (1 ต.ค.63)	เงินประจำตำแหน่ง (1 ต.ค.63)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	2564 (ม.ย./1)	2565 (ม.ย./1)	2564 (ม.ย./1)	2565 (ม.ย./1)	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นครศรีธรรมราช	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	49,010	588,120	14,000	168,000	1	1	19,920	20,400	2564 (ม.ย./1)	2565 (ม.ย./1)	2566 (ม.ย./1)
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	1	12,000	12,000	367,320	367,320	379,320
3	สำนักงานปลัด	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	31,880	382,560	3,500	42,000	1	1	13,440	13,320	438,000	451,320	464,640
4	หัวหน้าสำนักปลัด	ปฏิบัติการ	1	1	17,570	210,840	-	-	1	1	7,560	7,680	218,400	226,080	233,760
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	25,970	311,640	-	-	1	1	12,120	12,600	323,760	336,360	349,320
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	24,490	293,880	-	-	1	1	11,760	11,880	305,640	317,520	329,760
7	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	15,060	180,720	-	-	1	1	9,360	2,160	190,080	182,880	199,200
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	1	1	20,120	241,440	-	-	1	1	7,800	8,760	249,240	258,000	266,760
9	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	15,060	180,720	-	-	1	1	9,360	2,160	190,080	182,880	199,200
10	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320
11	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	297,900	-	-	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
13	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
14	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	-	5,520	138,000	143,520	149,280
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	10,900	130,800	-	-	1	1	-	5,232	130,800	136,032	141,792
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	11,400	136,800	-	-	1	1	-	5,520	136,800	142,320	148,080
17	พนักงานขับรถขนส่ง (ผู้มีทักษะ)	พนักงานขับรถขนส่ง (ผู้มีทักษะ)	1	-	-	138,000	-	-	1	1	-	5,520	138,000	143,520	149,280
18	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	9,830	117,960	-	-	1	1	-	4,800	117,960	122,760	127,680
19	รถบรรทุกน้ำ (ผู้มีทักษะ)	รถบรรทุกน้ำ (ผู้มีทักษะ)	1	-	-	108,000	-	-	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000
20	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	-	108,000	-	-	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000
21	นักการภารโรง	นักการภารโรง	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000
22	ยาม	ยาม	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000
23	คนงาน	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000
24	คนงาน	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000

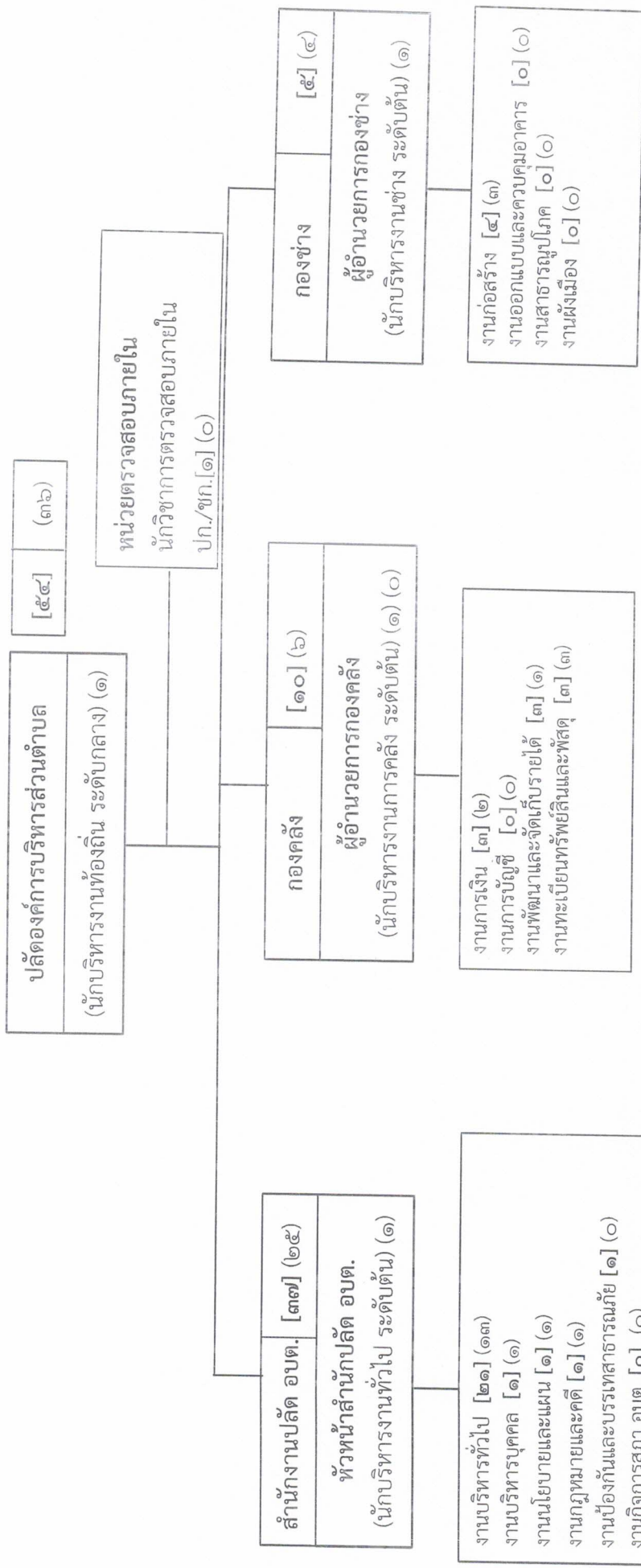


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน			เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	เงินประจำ ตำแหน่ง (1)	เงินเดือน (1 ต.ค.63)	เงินเดือน (1 ต.ค.63)	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	จำนวน ทั้งหมด	ระดับ ตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)			
					เงินเดือน (1 ต.ค.63)	เงินเดือน (1 ต.ค.63)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564 (ม.ย.)/1										2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1
25	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
26	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
27	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
28	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
29	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
30	คนงาน		1	-	-	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
31	คนงาน		1	-	-	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
32	คนงาน		1	-	-	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
33	คนงาน		1	-	-	108,000	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	108,000	108,000	108,000
34	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลกักเนินพัฒนา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	-	-	-
35	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	10,900	-	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	-	-	-
36	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนสง่า		1	1	9,000	-	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	-	-	-
37	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.1		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	-	-	-
38	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	12,040	144,480	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	144,480	150,360	156,480
39	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก		1	1	9,000	-	-	-	-	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	-	-	-
40	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง		1	-	-	-	42,000	3,500	435,600	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	449,220	449,220	462,840
41	นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ		1	1	20,770	249,240	-	-	249,240	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	266,760	266,760	275,760
42	นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	26,460	317,520	-	-	317,520	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	342,720	342,720	356,160
43	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ		1	-	-	297,900	-	-	297,900	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	307,620	317,340	327,060
44	เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	11,500	159,420	-	-	159,420	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	169,140	178,860	188,580
45	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ลูกจ้างประจำ		1	-	-	297,900	-	-	297,900	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	307,620	317,340	327,060
46	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	20,040	240,480	-	-	240,480	-	-	-	1	1			2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	248,160	199,800	199,680



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินดินพุด



หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔-๒๕๖๖

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

สำนักงานปลัด	[๓๗] (๒๕)
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑)	

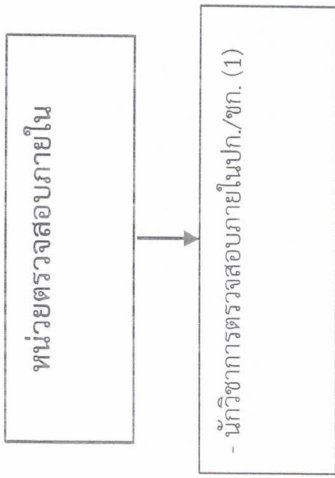
- งานบริหารทั่วไป [๒๑] (๑๓)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. [๑] (๑)
- ผ.ช.จพง.ธุรการ (ตามภารกิจ) [๒] (๒)
- พนง.ช่วยย่นต์ (ตามภารกิจ) [๑] (๑)
- พนง.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา (ตามภารกิจ) [๑] (๑)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) [๑] (๑)
- ยาม (ทั่วไป) [๑] (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) [๑๔] (๑๐)
- งานบริหารบุคคล [๑] (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก. [๑] (๑)
- งานนโยบายและแผน [๑] (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. [๑] (๑)

- งานกฎหมายและคดี [๑] (๑)
- นิติกร ชก. [๑] (๑)
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [๑] (๑)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. [๑] (๑)
- งานกิจการสภา อบต. [๑] (๑)
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม [๒] (๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. [๑] (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง [๑] (๑)

- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม [๗] (๕)
- นักวิชาการศึกษา ชก. [๑] (๑)
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก [๑] (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก [๑] (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) [๒] (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก [๒] (๒)
- งานสวัสดิการและสังคม [๒] (๒)
- นักพัฒนาชุมชน ปก. [๑] (๑)
- ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) [๑] (๑)
- งานส่งเสริมการเกษตร [๐]

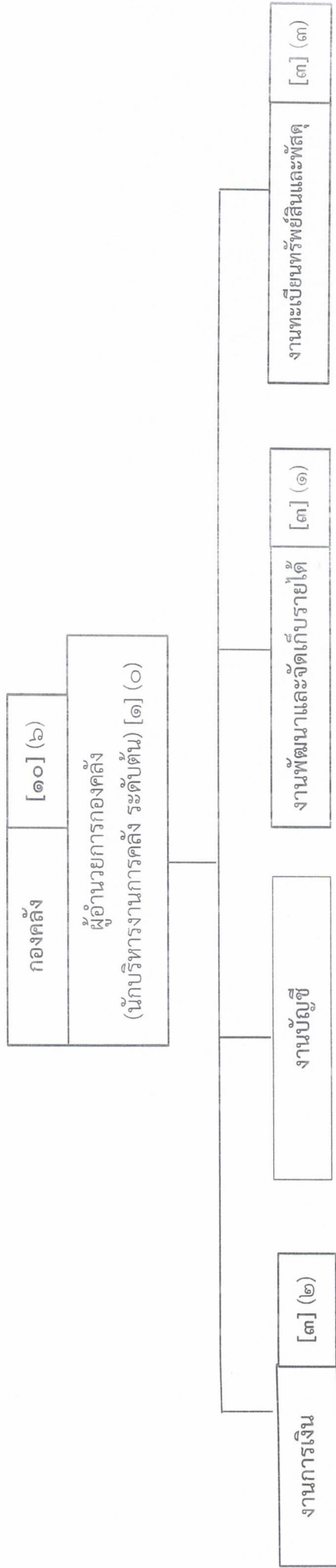
หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ( ) = อัตรากำลังที่ตามแผน ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ( ) = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม  
 พนักงานส่วนตำบล ๑๐ อัตรา พนง.(มีคุณวุฒิ) ๓ อัตรา พนง.(ทั่วไป) ๑๘ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา หัวหน้า กพต. ๑ อัตรา (รอจัดสรรจากกรม)

แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พจน.จ้าง ตาม ภารกิจ	พจน.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

## โครงสร้างของกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) [๑] (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. [๑] (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) [๑] (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. [๑] (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ) [๑] (๑)

- คนงาน (ทั่วไป) [๑] (๑)

- นักวิชาการพัสดุ ชก. [๑] (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. [๑] (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ) [๑] (๑)

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ( ) = อัตรากำลังที่เพิ่มในปี ๒๕๖๔ ( ) = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

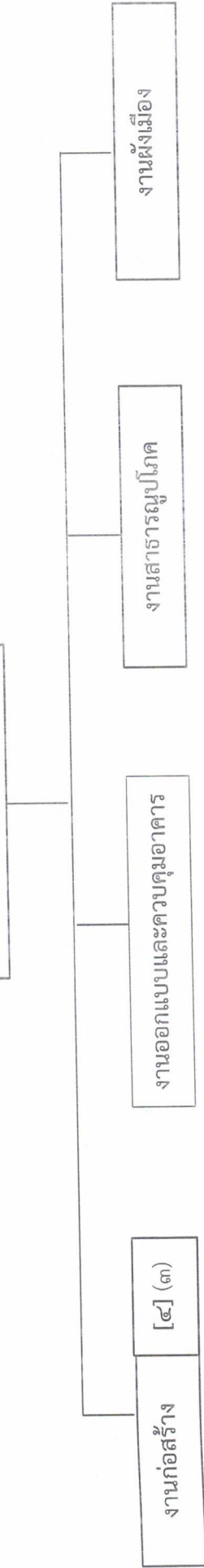
พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

พนจ.(มีคุณวุฒิ) ๒ อัตรา

พนจ.(ทั่วไป) ๑ อัตรา

โครงสร้างของกองช่าง

กองช่าง	[๕] (๔)
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	



- นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑) (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ขง. (๑) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑) (๑)

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา  
 ( ) = อัตรากำลังที่ตามแผน ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ พนักงาน(ทั่วไป) ๑ อัตรา  
 ( ) = อัตรากำลังที่เพิ่มในปี ๒๕๖๔ ( ) = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม  
 พนจ.(มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
1	นางรรยา เหมินเกียรติ	ร.ป.ม.	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	588,120	84,000	84,000	756,120
2	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
3	สำนักปลัด	ร.ป.ม.	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	382,560	42,000	-	424,560
4	นางสาวสันต์ฤทัย ทรัพย์วรภาคย์	บ.บ.	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	210,840	-	-	210,840
5	นางสาวทิพยา สอนแข็ง	ร.ป.ม.	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	311,640	-	-	311,640
6	นางสาวสิริรัตน์ คงสงค์	น.บ.	29-3-01-3105-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	29-3-01-3105-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	305,640	-	-	305,640
7	นางสาวฐาปนิกา รุ่งทอง	ท.บ.	29-3-01-3601-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	29-3-01-3601-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	180,720	-	-	180,720
8	นางสาววิมล มาเที่ยง	ศ.บ.	29-3-01-3801-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	29-3-01-3801-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	222,240	-	-	222,240
9	นางสาวหิศจิตรา ศิรภักศิลป์	ศ.บ.	29-3-08-3803-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	29-3-01-3803-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	349,320	-	-	349,320
10	ว่าง	-	29-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	29-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ว่าง
11	ว่าง	-	29-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	29-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ว่าง
12	ว่าง	-	29-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	29-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>												
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
13	นางสาวณัฐษา ทอสุข	ป.ว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	138,000
14	นางสาววาสนา โคกชู	ป.ว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	116,280	-	-	116,280
15	นางวิศรา สุทธิพันธ์	ป.ว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	120,960	-	-	120,960
16	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
17	นายดิศรา เดชปิ่น	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก) (ผู้มีทักษะ)	-	112,800	-	-	112,800
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
18	ว่าง	-	-	นักการกรโรง	-	-	นักการกรโรง	-	-	-	-	ว่าง
19	ว่าง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	-	-	ว่างเดิม
20	นายสมยศ สฤณา	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
21	นายจันทังค์ พรหมแก้ว	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
22	นายนิพนธ์ พุ่มซ้อน	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
23	นายทวี ทองสร้อย	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
24	นายจักรี งามชาติ	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
25	นายกำลังเอก กลมล้อม	ป.ว.ช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
											-		-
26	นางสาวพรสุธา ทองกลบ	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	108,000	-	-	-	-	108,000	
27	นางสาวจรินทร์ภักฎิณี เหมือนวงศ์	บธ.บ.	-	คนงาน	-	คนงาน	108,000	-	-	-	-	108,000	
28	นางสาววันวิสาห์ มานทอง	ม.3	-	คนงาน	-	คนงาน	108,000	-	-	-	-	108,000	
29	นางสาวอรนพร อุอินทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	108,000	-	-	-	-	108,000	
30	นางสาวณัฐวีร์ แสงทอง	รป.ศ.	-	คนงาน	-	คนงาน	108,000	-	-	-	-	108,000	
31	นางสาวกัญญาณี พร้อมสุข	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	108,000	-	-	-	-	108,000	
32	นางสาวอรอนงค์ คงเปรม	ศศ.บ.	-	คนงาน	-	คนงาน	108,000	-	-	-	-	108,000	
33	นายชนดล วงษ์สมัย	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	108,000	-	-	-	-	108,000	
34	ว่าง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	-	-	-	-	ว่าง	
35	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลก้านหินปูน	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอจัดสรรกรม	
36	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนพวรรณ กลสม	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
37	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวกิตติรัย ขุจันทร์	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	108,000	-	-	-	-	108,000	
38	ว่าง	-	29-3-01-2228-290	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	ว่าง/เงินอุดหนุน	
39	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววัลลภิณี เวชพัฒน์	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (สมาชิกสมาคม)	
40	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวทักษอร ทิพย์อักษร	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
41	กองคลัง ว่าง	-	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	-	ต้น	-	-	ว่างเดิม รอ ก.กลางสอบ	
42	นายอภัยสิทธิ์ เลิศแล้ว	บช.บ.	29-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	นักวิชาการพัสดุ	317,520	-	ชำนาญการ	-	-	317,520	
43	นางสาวกัญญาพัชร สละสิริราษฎร์	บธ.บ.	29-3-04-4201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	249,240	-	ปฏิบัติการ	-	-	249,240	
44	ว่าง	-	29-3-04-3201-001	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ป.ง./ช.ง.	-	-	ปรับลด	
45	นางณัฐธิดา เมธาวิชัย	ปวส.	29-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	140,400	-	ป.ง./ช.ง.	-	-	140,400	
46	ว่าง	-	29-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ป.ง./ช.ง.	-	-	ว่างเดิม	
47	ลูกจ้างประจำ นางสาวรวิจนา แทนนาค พนักงานจ้าง	ปวส.	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	248,160	-	-	-	-	248,160	
48	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวพรสุธา ทองกลบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	138,000	-	-	-	-	138,000	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
49	ว่าง											
50	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุภาวี เชื้อชาย	บ.๕.๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ คนงานทั่วไป						108,000		108,000
51	นายฤกษ์ณะ โคมแก้ว	ว.ท.บ.	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	323,760	42,000		365,760
52	นางมาลัย พรหมรักษ์	ร.ป.ม.	29-3-05-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	29-3-05-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	288,120			288,120
53	ว่าง		29-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	29-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.				
	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ											
54	นายพันอัฐพงษ์ พึ่งพันธ์	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		138,000			138,000
55	นายอนนนต์ เดชปิ่น	ป.๖		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000			108,000

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ถูกกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรมุ่งดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงการให้สอดคล้องกับการทำงานในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตัวเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๑. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณทุกคน มีหน้าที่
  ๑. ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้
    - (1) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
    - (2) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
    - (3) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ
    - (4) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
    - (5) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
    - (6) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
    - (7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
    - (8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
    - (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
    - (10) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน  
ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาส่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
๒. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๓. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๔. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๕. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๖. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ห่มเทศาภิบาล ปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๗. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๘. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย
๙. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น
๑๐. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
๑๑. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
๑๒. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินตพคุณต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน