

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต.	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต.	๔๐
๑๔. ภาคผนวก	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) 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 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขามมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท - และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขามสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

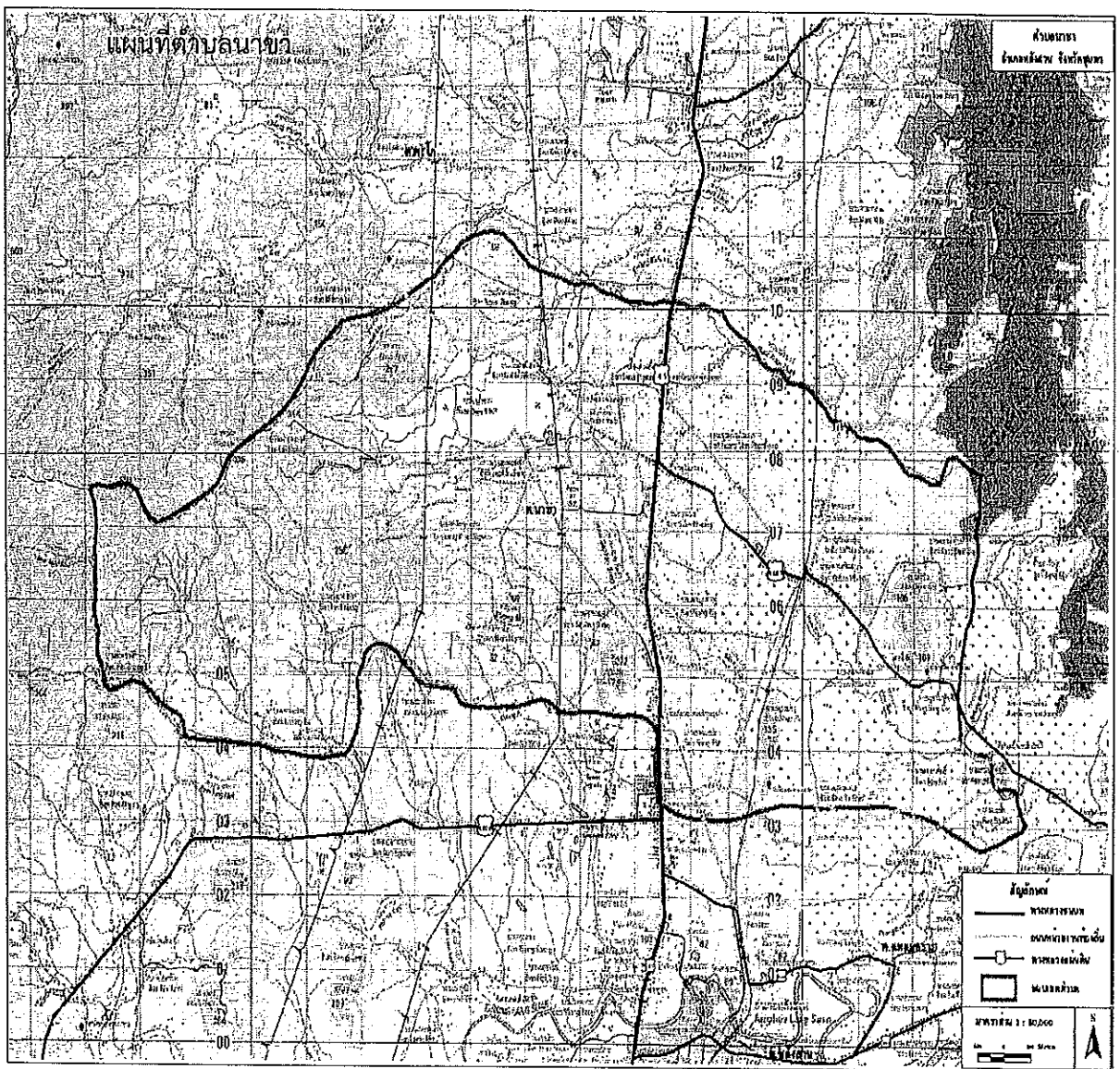
๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้จะมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ ตำบลนาขา อำเภอลำสนธิ จังหวัดชุมพร ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ มีระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอลำสนธิไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๑๓.๕๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๘๑.๔๐๓ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๕๐,๘๓๖.๘๓๕ ไร่



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทางด้านทิศตะวันออกเป็นที่ราบ ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เพื่อการเกษตร ประกอบไปด้วยสวนผลไม้และไม้ผลทางการเกษตร ในฤดูฝนจะมีน้ำท่วมขัง การระบายน้ำเป็นไปได้ช้า โดยเฉพาะในพื้นที่หมู่ที่ ๑-๕ ส่วนทางด้านทิศตะวันตกเป็นเนินเขาเล็กน้อยและภูเขาสูงความอุดมสมบูรณ์ของดินน้อยไม่มีน้ำท่วมขังจึงใช้เพื่อการปลูกพืชเศรษฐกิจประเภทปาล์มน้ำมันและยางพารา อีกทั้งในพื้นที่หมู่ที่ ๑๓ ซึ่งเป็นพื้นที่ภูเขาสูง ยังเป็นแหล่งต้นน้ำ เนื่องจากยังมีสภาพป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ส่วนทางด้านทิศตะวันตกเฉียงเหนือเป็นที่ตั้งของชุมชน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเหตุให้มีฤดูกาลเพียง ๒ ฤดูคือ

-ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม เป็นช่วงเปลี่ยนมรสุม หลังจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนืออ่อนกำลังลง

-ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึง กลางเดือนธันวาคม ซึ่งเป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ จากทะเลอันดามันเป็นมวลอากาศที่มีความชื้นสูงและเปลี่ยนเป็นลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือจึงทำให้เกิดฝนตกชุกมีปริมาณน้ำฝนอยู่ในช่วง ๑,๕๕๓-๒,๓๔๔ มิลลิเมตร สำหรับอุณหภูมิเฉลี่ยโดยประมาณ ๒๗.๓๐ องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๔.๘ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๑.๖ องศาเซลเซียส ความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยสูงสุด ๙๗ เปอร์เซ็นต์ เฉลี่ยต่ำสุด ๕๙ เปอร์เซ็นต์ ความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยทั้งปี ๘๑ เปอร์เซ็นต์

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

-ตำบลนาขามิอานาเขตการติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลตะโก อำเภอทุ่งตะโก
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลวังตะกอก, ตำบลแหลมทราย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบางน้ำจืด
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลตะโก อำเภอทุ่งตะโก, ตำบลวังตะกอก

- ตำบลนาขามิอานา มีเขตการปกครอง จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตผังเมืองรวมเมืองหลังสวน บางส่วน คือ หมู่ที่ ๗

- มีพื้นที่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติบางส่วน คือ หมู่ที่ ๘,๙,๑๐ และ หมู่ที่ ๑๓

- เป็นหมู่บ้านตั้งขึ้นใหม่ในปี ๒๕๔๒ จำนวน ๒ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑๒ (แยกมาจากหมู่ที่ ๙) และ หมู่ที่ ๑๓ (แยกมาจากหมู่ที่ ๑๐)

-จำนวนหมู่บ้านของตำบลนาขามิอานา ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านห้วยนุ้ย	นายวรรณรัช หิ้นเตียน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านบ่อคุณ	นางธนาพร ปานพิต	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านบ่อโค	นายคะนิง ตั้งสุรัตน์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านวัดใหม่	นางสาวจิรภา รัตนพรหม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านดอนโพธิ์	นายวินัย ภูเหมาะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านดอนตาผล	นายวิรัช ทองหนองหิน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองปลา	นายประสงค์ พรหมสถิตย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านสะพานสูง	นายเขาวลิต รัตนะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านควนหินม้าย	นายจรูญ พัฒนาญ	กำนัน

หมู่ที่ ๑๐	บ้านในเหมือง	นายประทีป เกิดพุ่ม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑	บ้านสวนผึ้ง	นายพงษ์เทพ เทพอารุ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๒	บ้านร่วมใจ	นายสมพัฒน์ ชูบ้านนา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๓	บ้านห้วยเหมือง	นายประจวบ กิมชี้้ว	ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

(๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา หมู่บ้านละ ๒ คน รวมเป็น ๒๖ คน ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีโดยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และปัจจุบันยังไม่มีเลือกตั้งสมาชิกสภา โดยให้ยังคงอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการเลือกตั้ง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

(๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี โดยการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และปัจจุบันยังไม่มีเลือกตั้งนายก อบต. โดยให้ยังคงอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการเลือกตั้ง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			หญิง	ชาย	รวม
๑	บ้านห้วยนัย	๔๖	๗๘	๘๐	๑๕๘
๒	บ้านบ่อคุณ	๔๙	๖๒	๗๒	๑๓๔
๓	บ้านบ่อโค	๕๒	๙๔	๗๙	๑๗๓
๔	บ้านวัดใหม่	๕๕	๗๖	๗๓	๑๔๙
๕	บ้านดอนโพธิ์	๙๗	๑๘๑	๑๕๕	๓๓๖
๖	บ้านดอนตาผล	๑๗๘	๒๗๑	๒๗๖	๕๔๗
๗	บ้านหนองปลา	๕๐๔	๕๑๔	๔๗๑	๙๘๕
๘	บ้านสะพานสูง	๑๗๐	๑๕๓	๑๘๗	๓๔๐
๙	บ้านควนหินม้าย	๓๐๔	๔๒๙	๔๐๒	๘๓๑
๑๐	บ้านในเหมือง	๓๖๙	๔๙๒	๔๗๒	๙๖๔
๑๑	บ้านสวนผึ้ง	๕๘๐	๖๖๗	๖๑๐	๑,๒๗๗
๑๒	บ้านร่วมใจ	๓๑๒	๔๙๓	๔๘๕	๙๗๘
๑๓	บ้านห้วยเหมือง	๕๓๙	๗๐๒	๗๕๐	๑,๔๕๒
รวม		๓,๕๒๒	๔,๒๑๒	๔,๑๑๒	๘,๓๒๔

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	หญิง	ชาย
อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๘๘๙	๙๙๘
อายุ ๑๘-๖๐ ปี	๒,๖๗๑	๒,๕๗๒
มากกว่า ๖๐ ปี	๖๕๒	๕๔๒
รวมทั้งสิ้น	๔,๒๑๒	๔,๑๑๒

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วย

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง หมู่ที่	จำนวน นักเรียน	ชื่อผู้อำนวยการ
๑	โรงเรียนบ้านโนนเมือง (ประถม-มัธยมต้น)	๑๑	๕๑๐	นายสมชาย อรุณโรจน์
๒	โรงเรียนวัดนพคุณ (ประถมศึกษา)	๔	๓๕	นายสุทิน ศิลปสุวรรณ (รก.)
๓	โรงเรียนบ้านหนองปลา (ประถมศึกษา)	๗	๗๑	นายพงษ์ศักดิ์ ย้อยสวัสดิ์ (รก.)
รวมทั้งสิ้น			๖๑๖	

หมายเหตุ -โรงเรียนบ้านดอนตาผล ยุบเลิกในปี พ.ศ. ๒๕๕๑
-โรงเรียนวัดดอนวาส ยุบเลิกในปี พ.ศ. ๒๕๕๒

๒) โรงเรียนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน ๑ แห่ง คือ

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง หมู่ที่	จำนวน นักเรียน	ชื่อผู้อำนวยการ
๑	โรงเรียน ตชด.บ้านห้วยเมือง(ประถมศึกษา)	๑๓	๑๐๔	พตต.ปกรณ์เกียรติ มุมบุญ
รวมทั้งสิ้น			๑๐๔	

๓) สถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วย

ลำดับ ที่	ชื่อศูนย์	ที่ตั้ง	จำนวน นักเรียน (คน)	ชื่อหัวหน้าศูนย์
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนวาส	๑๒	๕๕	นางจรรยา ศรีตั้ง (รก.)
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาขา(บ้านห้วยเมือง)	๑๓	๔๕	นางนิภาพร อารี (รก.)
รวมทั้งสิ้น			๑๐๐	

๔) ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๑๒

๕) ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๔ แห่ง ประกอบด้วย หมู่ที่ ๖,๗,๘ และหมู่ที่๑๐

๔.๒ สาธารณสุข

ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลนาขามีสภาพที่ดี โรคที่มักเกิดแก่ประชาชน เช่น โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้า-ปากในเด็ก เป็นต้น หน่วยงานให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนประกอบด้วย

๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง

-รพ.สต.นาขา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑ เขตรับผิดชอบได้แก่พื้นที่ หมู่ที่ ๑-๑๒

-รพ.สต.บ้านห้วยเหมือง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๓ เขตรับผิดชอบได้แก่พื้นที่หมู่ที่ ๑๓

๒) ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๓ แห่ง

๓) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน ๒๔๑ คน

- อสม.ในเขตรับผิดชอบของ รพ.สต.นาขา ๑๘๖ คน

- อสม.ในเขตรับผิดชอบของ รพ.สต.บ้านห้วยเหมือง ๕๕ คน

๔) กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบลนาขา ๑ กองทุน ตั้ง ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

๔.๓ อาชญากรรม

ในเขตพื้นที่ตำบลนาขาไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นการลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน ปัญหาอุบัติเหตุจากการใช้รถใช้ถนน ซึ่งวิธีแก้ปัญหามาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาที่สามารถดำเนินการได้ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ คือ การติดตั้งกล้องวงจรปิด การติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก การติดตั้งไฟส่องสว่างตามทางแยกและชุมชน ซึ่งในเขตพื้นที่ตำบลนาขา มีหน่วยบริการในการรักษาความสงบและความปลอดภัยให้แก่ประชาชน คือ

- สถานีตำรวจบ้านในหุด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐

- บัอมยามตำรวจ ตั้งอยู่ริมถนนหลวงสาย ๔๑ หมู่ที่ ๑๑

- ศูนย์อำนวยความสะดวกป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตั้งอยู่ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา หมู่ที่ ๑๒

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดของตำบลนาขา ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการกินใบกระท่อมของคนวัยทำงาน และการต้มน้ำกระท่อมในวัยรุ่น ส่วนเรื่องยาบ้า หรือยาเสพติดอื่นมีอัตราน้อย

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา มีงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ซึ่งมีหน้าที่ในการประสานการทำงาน บัตรคนพิการกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชุมพร, ประสานการรับเรื่องขออุปกรณ์ช่วยเหลือคนพิการ, ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในด้านต่างๆ, จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, คนพิการ, ผู้ป่วยโรคเอดส์, ประสานของบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส, รับขึ้นทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด เป็นต้น

ทะเบียนการจ่ายเบี้ยยังชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. ผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๑๑๔ คน

๒. คนพิการที่ขึ้นทะเบียนรับเบี้ยความพิการ จำนวน ๑๑๗ คน

๓. ผู้ป่วยที่ขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๘ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมและขนส่ง

ทางรถไฟ มีสถานีรถไฟบ้านควนหินมุ่ย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙

ทางถนน มีถนนสายหลัก คือ

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ ผ่านตำบลนาขาในหมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๑๑ ระยะทางประมาณ ๖,๐๐๐ เมตร
- ทางหลวงหมายเลข ๔๐๙๗ (สายสันติสุข-บางน้ำจืด) แยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ ผ่านตำบลนาขา หมู่ที่ ๙, หมู่ที่ ๑๑ และหมู่ที่ ๑๒ ออกสู่ชายฝั่งทะเลอ่าวไทย ระยะทางประมาณ ๖,๐๕๐ เมตร
- ทางหลวงหมายเลข ๔๐๙๘ (สายทุ่งขุนสิทธิ์-หนองปลา) แยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ ผ่านตำบลนาขาในหมู่ที่ ๗ ระยะทาง ๔,๐๐๐ เมตร
- ทางหลวงท้องถิ่น สาย ขพ ๒๑๒๕ (สายบ้านสวนผึ้ง-บ้านสะพานสูง) แยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ ผ่านตำบลนาขาในหมู่ที่ ๘ และ หมู่ที่ ๑๑ ระยะทางประมาณ ๑๐,๕๐๐ เมตร
- ถนนในเขตพื้นที่ตำบลนาขามี ๑๔๓ สาย ระยะทางประมาณ ๑๖๑,๐๒๐ เมตร แยกเป็น
 - ถนนลาดยาง ระยะทางรวมประมาณ ๔๐,๐๒๘ เมตร
 - ถนน คสล. ระยะทางรวมประมาณ ๔๓,๑๑๘ เมตร
 - ถนนลูกรัง ระยะทางรวมประมาณ ๗๗,๘๗๔ เมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

การใช้ไฟฟ้าของตำบลนาขาจะมีไฟฟ้าใช้ในครบทุกครัวเรือน บางครัวเรือนไม่มีหม้อแปลงไฟฟ้าใช้เป็นการเฉพาะของครัวเรือนเป็นการพ่วงจากครัวเรือนใกล้เคียงเนื่องจากสายไฟไม่พาดผ่าน จึงจำเป็นต้องมีการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อให้มีไฟฟ้า/หม้อแปลงไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

๕.๓ การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขามีระบบการประปาเพื่อการเกษตร ซึ่งครอบคลุมพื้นที่หมู่ที่ ๑-๑๒ , และกำลังก่อสร้างประปาภูเขาแบบผิวดินขนาดใหญ่มาก ในพื้นที่ ม.๑๓

๕.๔ โทรศัพท์

ประชาชนในเขตตำบลนาขา มีการโทรศัพท์ใช้ทุกครัวเรือน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบริการโทรศัพท์เคลื่อนที่(มือถือ)

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ธุรกิจการสื่อสาร/โทรคมนาคม ๗ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร พืชที่ปลูกประเภทไม้ผล เช่น มังคุดทุเรียน และเงาะ พืชเศรษฐกิจ เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา เป็นต้น ราคาผลผลิตขึ้นอยู่กับตลาด เกษตรกรมีอำนาจต่อรองราคาน้อย เกษตรกรจะรวมกลุ่มโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์

- ร้านจำหน่ายปุ๋ย เคมี/อุปกรณ์เกษตร ๓
- สถานที่เพาะชำ/จำหน่ายกล้าไม้ ๒
- สถานที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ๒๐

๖.๒ การประมง

ในตำบลนาขามีการทำประมง มีแต่การเลี้ยงปลา/เลี้ยงกบในบ่อ

๖.๓ การปศุสัตว์

สัตว์เศรษฐกิจที่เลี้ยง เช่น ไก่พันธุ์พื้นเมือง เป็นการเลี้ยงแบบปล่อยหากินเองตามธรรมชาติ คราวเรือนที่ทำการเกษตรมักจะเลี้ยงสัตว์ควบคู่กันไป สัตว์เศรษฐกิจประเภทอื่น คือ สุกร กบและโคขุน

๖.๔ การบริการ

- โรงแรม ๒ แห่ง ประกอบด้วยโรงแรมชุมทอง และ บีเอ็นรีสอร์ท

- | | |
|--|-------------------------------|
| - ร้านซ่อมรถยนต์/รถจักรยานยนต์ ๗๓ | - ร้านขายของชำ ๒๓ |
| - ร้านขายอาหาร ๕ | - ธุรกิจบ้าน/ที่ดินให้เช่า ๑๖ |
| - โรงเรียนเอกชน ๑ (ร.ร. ชุมพรบริหารธุรกิจ) | - ร้านให้เช่าซีดี/วิดีโอ ๑ |
| - สถานที่ตรวจสภาพรถ ๒ | - ร้านล้างอัดฉีดรถ ๒ |
| - ร้านเกมส์คอมพิวเตอร์ ๒ | - ร้านสะดวกซื้อ ๑ |

๖.๕ การท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวของตำบลนาขา ส่วนใหญ่จะเป็นการท่องเที่ยวตามธรรมชาติ ดังนี้

๑) ถ้ำหนองปลา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ เป็นถ้ำขนาดใหญ่ ภายในถ้ำมีพระพุทธรูปปางไสยาสน์ประดิษฐานอยู่ การเดินทางสะดวกสบาย หากได้รับพัฒนา อาจเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจอีกที่หนึ่งของตำบล

๒) ถ้ำเขาน้อย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙

๓) น้ำตกห้วยค้อ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐

๔) น้ำตกห้วยเหมือง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๓ แต่ปริมาณน้ำน้อยในฤดูแล้ง การเดินทางจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ ระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

๖.๖ อุตสาหกรรม

- โรงงานอุตสาหกรรม ๓ แห่ง ประกอบด้วย อบไผ่ยางพารา ผลิตภัณฑ์ชุมชนเคพีวีสต์

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

อีกทั้งยังมีกลุ่มอาชีพเพาะเห็ดฟางด้วยทะเลาะปลายน้ำมัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณให้กับกลุ่มต่างๆ ตามสถานการณ์คลั่งมาโดยตลอด นอกเหนือจากการเกษตร ประชากรในตำบลยังประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและค้าขาย ซึ่งเป็นอาชีพหลักในบางครัวเรือนและเป็นอาชีพรองของเกษตรกรในฤดูกาลที่ยังไม่มีผลผลิตออกสู่ตลาด

๖.๘ แรงงาน

แรงงานส่วนใหญ่ของคนตำบลนาขาจะอยู่ในภาคการเกษตร เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร อีกทั้งมีหน่วยธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรม และสถานที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร (แผงทุเรียน) ในเขตพื้นที่ ซึ่งจะแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประชาชนชาวตำบลนาขา แรงงานจากภาคอีสานและแรงงานต่างด้าว เช่น เมียนมา กัมพูชา และลาว ทำให้มีประชากรแฝงในพื้นที่เป็นจำนวนมาก แต่ประชาชนตำบลนาขา ไม่ค่อยรู้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ทำให้การสื่อสารไม่ค่อยราบรื่น อีกทั้งยังมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑๐ หมู่ที่ ๑๑ หมู่ที่ ๑๒ และหมู่ที่ ๑๓ ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวและประชาชนแฝงเป็นจำนวนมาก เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าว ควรจัดอบรมภาษาแรงงานต่างด้าว, ผลักดัน/กวาดค้นให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อความปลอดภัยของประชาชนและผู้ประกอบการ

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลนาขานับถือศาสนาพุทธ โดยมีสถาบันและองค์กรทางศาสนาดังนี้

-วัด ๓ แห่ง ประกอบด้วย

- | | |
|------------------|--------------------|
| ๑. วัดดอนवास | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ |
| ๒. วัดในเหมือง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑ |
| ๓. วัดใหม่พันคุณ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ |

-สำนักสงฆ์ ๓ แห่ง ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| ๑. สำนักสงฆ์เขาน้ำทรัพย์ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ |
| ๒. สำนักสงฆ์ห้วยเหมือง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๓ |
| ๓. สำนักสงฆ์ห้วยไผ่ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๓ |

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

เดือน	วัฒนธรรมและงานประเพณี	สถานที่
มกราคม	งานวันเด็กแห่งชาติ	อบต.นาขา
กุมภาพันธ์	-	-
มีนาคม	สวดกลางบ้าน	หมู่ที่ ๙, ๑๐ และ ๑๑
เมษายน	สงกรานต์/รดน้ำผู้สูงอายุ	หมู่ที่ ๙ และ หมู่ที่ ๑๓
พฤษภาคม	งานประกวดแข่งขันลิงกังขึ้นมะพร้าว (ในวันพืชมงคล)	หมู่ที่ ๖
มิถุนายน	-	-
กรกฎาคม	แห่เทียนพรรษา	วัดดอนवास หมู่ที่ ๙
สิงหาคม	-	-
กันยายน	-	-
ตุลาคม	จัดเรือพระบกร่วมงานประเพณีแห่พระ แข่งเรือชิงโล่และถ้วยพระราชทานอำเภอ หลังสวน (*จัดในวันออกพรรษา)	อำเภอหลังสวน/แม่น้ำหลังสวน
พฤศจิกายน	แข่งเรือไม้โดนด	หมู่ที่ ๕
	งานประเพณีลอยกระทง	หมู่ที่ ๑๑ และ ๑๒
ธันวาคม	-	-

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

๑) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลนาขาได้มีการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ มโนราห์ หนังตะลุง แพทย์แผนไทย การทำพระภูมิ

๒) ภาษาถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลนาขาทูภาษาใต้ เป็นภาษาถิ่น

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองของตำบลนาขา ส่วนใหญ่จะเป็นผลไม้ เช่น มังคุด เงาะ ทุเรียน ลองกอง ลางสาด เป็นต้น สินค้า OTOP คือน้ำผึ้งโพรง ผลิตโดยกลุ่มทำน้ำผึ้งโพรง หมู่ที่ ๑๑ และมีร้านค้าขายของฝากของที่ระลึก ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๑ ริมถนนหลวงสาย ๔๑ (ฝั่งขาขึ้น)

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่หมู่ที่ ๑๐ เดิมเคยเป็นแหล่งเหมืองแร่ดีบุก หลังการดูดแร่เข้ามาใช้ประโยชน์และยกเลิกสัมปทานบัตรเหมืองแร่ พื้นที่จึงเป็นชุมชนเมืองขนาดใหญ่จำนวนหลายชุมชน เป็นแหล่งน้ำที่นำมาพัฒนาเป็นระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่ ให้บริการจ่ายน้ำไปแล้วตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ ซึ่งในอนาคตอาจมีการพัฒนาแหล่งน้ำในด้านการท่องเที่ยวหรือก่อสร้างระบบประปาผิวดินเพิ่ม และยังมีทรายเหมืองที่เหลือจากการแยกแร่ที่มีความแข็ง นำมาใช้เป็นทรายถมที่

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในเขตพื้นที่ของตำบลนาขายังเป็นพื้นที่ชนบทประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ส่วนภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่ก็เป็นขนาดเล็ก ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากนัก ยังไม่มีการประกอบกิจกรรมอันใดที่จะก่อปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาที่ตำบลนาขาประสบคือเรื่องขยะ กลิ่น และน้ำเสียจากภาคการเกษตร ธุรกิจ(แผงทุเรียน/โรงแรม)และภาคอุตสาหกรรม โดยมีการร้องเรียนจากผู้ได้รับผลกระทบอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาได้ดำเนินการหาข้อสรุปจากเรื่องร้องเรียนดังกล่าวอยู่เป็นนิจ ทั้งนี้ได้มีนโยบายที่จะดำเนินการบริหารจัดการเรื่องขยะ กลิ่น และน้ำเสียจากของตำบลนาขาต่อไป

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น(นายโชคชัย ว่องกุล) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้แถลงนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยได้กำหนดนโยบายไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

-นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการสาธารณะ มุ่งมั่นพัฒนาให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑) สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย เช่น สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง หรือถนนลูกรังบดอัดแน่น หรือปรับเกรดให้มีสภาพดีขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจร หรือการขนส่งสินค้าด้านการเกษตรให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒) สร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบลโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาเป็นผู้รับผิดชอบดูแล

๓) สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำทั้งตำบลนาขา เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค เพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง

๔) ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงทั้งตำบลนาขา

๕) ติดตั้งโคมไฟสาธารณะริมถนนให้ทั่วถึงและครอบคลุมทั้งตำบลนาขา

๖) แก้ปัญหาน้ำท่วมอย่างยั่งยืน

-นโยบายด้านเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิต ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีขบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย โดยจัดบุคลากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มรายได้และลดต้นทุนการผลิตในการทำเกษตรกรรม

๑) ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมพัฒนาการประกอบอาชีพของพี่น้องเกษตรกรตำบลนาขา

๔) จัดสรรงบประมาณและสนับสนุนในการประกันราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
-นโยบายด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลนาขาให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๑) การสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของชุมชน

๒) ส่งเสริมสนับสนุนและการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล นาขา

๓) ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและนักเรียนที่ยากจนและขาดแคลน

๔) สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันและปราบปราม และบำบัดยาเสพติด
-นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพตลอดจนเสริมสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบลนาขา โดยมีแนวทางดังนี้

๑) ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มงานอาสาสมัครสาธารณสุข การให้ความรู้และวิธีป้องกันเกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อ รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๓) การพัฒนาจัดสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในตำบลนาขา

๔) สนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวตำบลนาขาตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๕) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบสิ่งแวดล้อมตลอดจนการบำบัดและฟื้นฟู
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

-นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่องตลอดจนส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่นและรักษาวินัยวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ยั่งยืน

๑) พัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัยแก่เด็ก

๒) สนับสนุนด้านการศึกษาโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาตาม
ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีของตำบลนาขาให้เป็นเอกลักษณ์และโดดเด่นเช่น งานประเพณีออกพรรษา งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง และงานอื่นๆ

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนเด็กและเยาวชนให้ออกกำลังกาย เล่นกีฬา และจัดกิจกรรมให้เยาวชนได้แสดงออกในตำบลนาขา

๕) สนับสนุนให้มีสนามกีฬาที่มีมาตรฐานในตำบลเพื่อใช้ประโยชน์ในการออกกำลังกายและจัดกิจกรรมต่างๆ

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

๗) จัดซื้ออุปกรณ์กีฬาให้กับหมู่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลนาขา

-นโยบายด้านการเมืองการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา จะบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความคุ้มค่า ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาเป็นหลัก

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน คือ ร่วมคิด ร่วมทำ รับผิดชอบต่อผลประโยชน์เพื่อประชาชนชาวตำบลนาขา

๒) เพิ่มประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการเพื่อให้ประชาชนรับทราบ

ข้อมูลข่าวสาร

๓) เน้นการบริหารราชการแบบเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาขามากขึ้น

๔) สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และเสียสละ

๕) บริหารงานคลังอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยการรักษาวินัยการคลัง

๖) ซ่อมแซม ต่อเติม ปรับปรุง อาคารที่ทำการตามความเหมาะสมด้วยเหตุผล

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (แผนชุมชน)

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต

สภาพปัญหา

(๑) เส้นทางคมนาคม/ขนส่งไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน ถนนลูกรังมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ และในช่วงฤดูแล้งจะเกิดฝุ่นละออง

(๒) การมีและการใช้ไฟฟ้าในหมู่บ้าน การจ่ายกระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนส่งผลให้เกิดปัญหาไฟฟ้าตก ยังมีบางครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้สาเหตุเนื่องจากอยู่นอกเขตบริการเดิม/มีการก่อสร้างบ้านเรือนใหม่

(๓) ป้ายบอกทาง/ป้ายชื่อถนนและซอย ไม่เพียงพอ

(๔) ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ โดยเฉพาะทางแยกและชุมชน

(๕) น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้งไม่เพียงพอ แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขินและไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร

ความต้องการ

(๑) ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก/ลาดยาง/ก่อสร้างสะพาน เพื่อการคมนาคม/ขนส่งสะดวกและได้มาตรฐาน

(๒) ขยายเขตไฟฟ้า/สนับสนุนการเพิ่มกำลังส่งไฟฟ้า

(๓) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและเพียงพอโดยเฉพาะทางแยกและที่ชุมชน

(๔) จัดทำป้ายบอกทาง/ป้ายชื่อถนนและซอย

(๕) ก่อสร้าง /ขยายเขตประปาหมู่บ้านหรือประปาส่วนภูมิภาค

(๖) ก่อสร้างเขื่อน ฝาย อาคารอัดน้ำ ชุดลอกแหล่งน้ำ ชุดเจาะบ่อบาดาล เพื่อให้มีน้ำเพียงพอสำหรับการเกษตร

๒) ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

สภาพปัญหา

(๑) ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำเนื่องจากขาดคุณภาพ/ผลผลิตออกสู่ตลาด

พร้อมกัน

(๒) ต้นทุนทางด้านการผลิตเพิ่มมากขึ้น

(๓) น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง

ความต้องการ

(๑) ส่งเสริมการเกษตร / การเลี้ยงสัตว์ / เพิ่มคุณภาพผลผลิต / ประกันราคา หรือแทรกแซงราคาสินค้าทางการเกษตร

(๒) ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ/พัฒนาศักยภาพการบริหารกลุ่ม

(๓) พัฒนาแหล่งน้ำ/ขุดลอก/ขุดสระ/บ่อน้ำตื้น/บ่อบาดาล/ก่อสร้างฝาย/อาคารอัด

น้ำ

๓) ด้านสังคม/คุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

(๑) การดูแลและการให้ความช่วยเหลือตลอดจนสวัสดิการต่างๆให้แก่ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ไม่ทั่วถึงและสม่ำเสมอ

(๒) ปัญหายาเสพติด การมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น มีปัญหาการลักขโมยในพื้นที่

(๓) เกิดสาธารณภัยในพื้นที่ อาทิ ภัยแล้ง/อุทกภัย เป็นต้น

ความต้องการ

(๑) จัดสวัสดิการหมู่บ้าน/ชุมชน

(๒) ป้องกันปัญหายาเสพติด

(๓) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔) ด้านการเมือง/การปกครอง/การมีส่วนร่วม/ธรรมาภิบาล

สภาพปัญหา

(๑) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

(๒) ศูนย์หมู่บ้านเสื่อมโทรม

(๓) ขาดการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ

ความต้องการ

(๑) เพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของทางราชการ

จัดระบบเสียงตามสาย หอกระจายข่าว

(๒) ปรับปรุง/ซ่อมแซม/ต่อเติมอาคารศูนย์หมู่บ้าน /ปรับปรุงภูมิทัศน์/จัดทำโต๊ะเก้าอี้ เครื่องเสียง ฯลฯ ประจำศูนย์หมู่บ้าน

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕) ด้านการศึกษา / ศาสนา/วัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) มีเด็ก/เยาวชน/ประชาชน ไม่ได้รับการศึกษา

(๒) คนในพื้นที่ไม่รู้ภาษาท้องถิ่นของแรงงานต่างด้าว

(๓) สถานที่จัดงานประเพณีไม่ได้มาตรฐาน

(๔) ขาดการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะพื้นบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการ

(๑) ส่งเสริมการศึกษา / การศึกษาทางเลือก

(๒) จัดอบรม/สอนภาษา

(๓) ปรับปรุงสถานที่จัดงานประเพณี(แข่งเรือไม้โดนด)

(๔) อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะพื้นบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ด้านสุขภาวะ/สุขภาพชุมชน

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา/ออกกำลังกาย
- (๒) วัสดุอุปกรณ์หรือสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา/ออกกำลังกาย ไม่เพียงพอ
- (๓) ประชาชนเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อ(โรคประจำถิ่น)และโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

ความต้องการ

- (๑) ก่อสร้างสนามกีฬา/ลานกีฬา/จัดหาสถานที่สำหรับการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย
- (๒) จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กีฬา/เครื่องออกกำลังกาย/
- (๓) ป้องกันและควบคุมโรค

๗) ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม/การท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- (๑) มีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า
- (๒) การปล่อยน้ำเสียจากการทำเกษตร/การทิ้งขยะ
- (๓) แหล่งท่องเที่ยวขาดการบำรุง ดูแลรักษา และประชาสัมพันธ์

ความต้องการ

- (๑) อนุรักษ์ ป่าไม้และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ (ดิน น้ำ ป่า)/ปลูกป่า/ปลูก
- (๒) จัดซื้อถังขยะ/จัดเก็บขยะ/จัดการน้ำเสีย/ก่อสร้างเตาเผาขยะ
- (๓) ปล่อยพันธุ์ปลาตามแหล่งน้ำ
- (๔) ปรับปรุง/บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยว /ประชาสัมพันธ์/จัดกิจกรรมส่งเสริมการ

หญ้าแฝก

ท่องเที่ยว

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคาเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลนาคา จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาคา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า อบต. มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลนาคากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของ อบต. เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้
(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา
๑๖(๑๗))
(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา
๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) **การวิเคราะห์ศักยภาพ**เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง,จุดอ่อน,โอกาสและอุปสรรค) เป็นการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน ดังนี้

จุดแข็ง(Strengths)

- ๑. มีถนนหลวงสาย ๔๑ (เอเชีย ๔), สาย ๔๐๙๗ และสาย ๔๐๙๘ ผ่านพื้นที่
- ๒. ที่ตั้งสำนักงานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา มีความสะดวกต่อการเดินทาง
- ๓. มีส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในเขตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานขนส่งฯ สาขาหลังสวน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ สถานีรถไฟควนหินม้าย และสถานีตำรวจบ้านในหุด
- ๔. มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๓ แห่ง,โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ๑ แห่ง / ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ๑ แห่งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง
- ๕. มีการสืบสานวัฒนธรรมงานประเพณีอันดีของท้องถิ่น อาทิ งานแข่งขันเรือไม้โดนด งานประเพณีสงกรานต์ ลอยกระทง รวมทั้งมีกิจกรรมอนุรักษ์อาชีพการขึ้นมะพร้าวด้วยลิงกัง
- ๖. มีวัด ๓ แห่งและสำนักสงฆ์ ๔ แห่ง
- ๗. มีแหล่งน้ำดิบที่สามารถบริหารจัดการแบบบูรณาการน้ำให้ยั่งยืนได้
- ๘. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ๒ แห่ง และ อสม.แต่ละหมู่บ้าน
- ๙. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูกโดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ อาทิ ทุเรียน ยางพารา ปาล์มน้ำมัน มังคุด ฯลฯ ประกอบกับถนนเชื่อมต่อได้ทุกหมู่บ้าน ทำให้การขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้ดี
- ๑๐. มีการดำเนินการตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง การปลูกพืชผักสวนครัว ที่เหมาะสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล
- ๑๑. มีหน่วยธุรกิจ/อุตสาหกรรมที่สำคัญ เช่น โรงแรม/ โรงงานอุตสาหกรรม/ โรงเรียนเอกชน/ ฟาร์มกาแฟชีชะมด
- ๑๒. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ได้แก่ น้ำตกห้วยเหมือง , น้ำคำห้วยค้อ และถ้ำหนองปลา
- ๑๓. มีการให้บริการและช่วยเหลือประชาชนและสังคม อาทิ รถบรรทุกน้ำ จำนวน ๒ คัน สำหรับการช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย มีศูนย์อำนวยการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนประจำองค์การบริหารส่วนตำบล , มีสมาชิก อปพร. , ศูนย์พัฒนาครอบครัวระดับตำบล
- ๑๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน อาทิ แพทย์แผนโบราณ ทำภูมิ รำมโนราห์ ฯลฯ ควรค่าแก่การอนุรักษ์และเผยแพร่ต่อเยาวชนคนรุ่นหลัง
- ๑๕. นโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ

จุดอ่อน(Weaknesses)

๑. พื้นที่รับผิดชอบกว้าง โดยมีพื้นที่ประมาณ ๘๑.๔๐ ตร.กม.
๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัดไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้
๓. เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตทางการเกษตรได้เอง
๔. มีการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพน้อย
๕. มีเด็ก/เยาวชน/ประชาชนที่เรียนไม่จบหรือไม่ได้รับการศึกษา
๖. เครื่องมือ/อุปกรณ์ไม่เพียงพอหรือมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควรต่อการให้บริการและการปฏิบัติงาน
๗. ขาดการบริหารจัดการเรื่องขยะ/น้ำเสีย ทั้งจากครัวเรือน และจากหน่วยธุรกิจในพื้นที่

โอกาส(Opportunities)

๑. ได้รับการสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในโครงการพัฒนาจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมพัฒนาที่ดิน องค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒. กฎหมาย กฎ ระเบียบให้อิสระแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการ มีการกระจายอำนาจส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาคให้แก่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้านสังคม งานสาธารณสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิต อาทิ นโยบายรัฐบาลในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ/คนพิการ , กองทุน สปสช.
๔. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่ อบต.จัดขึ้น และให้ความร่วมมือ/อุทิศที่ดินสำหรับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ได้ร่วมสืบสานวัฒนธรรมงานประเพณีแห่พระแข่งเรือฯ งานประเพณีระดับอำเภอ
๖. หน่วยงานภาครัฐและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาจัดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพ /ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
๗. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษา
๘. นักลงทุนให้ความสนใจในการรับซื้อพืชเศรษฐกิจ/มีการเข้ามาลงทุนก่อสร้างสถานประกอบการในเขตพื้นที่

อุปสรรค(Threats)

๑. มีประชาชนแฝง/แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ทำให้เด็ก/เยาวชนมีจำนวนไม่แน่นอน ไม่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และยากต่อการควบคุมดูแล
๒. มีโรคติดต่อระบาดในพื้นที่(ตามช่วงฤดูกาล) อาทิ ไข้เลือดออก โรคมือเท้าปากในเด็กเล็ก
๓. เกิดอุทกภัยในพื้นที่ทำให้ถนนได้รับความเสียหายต้องซ่อมแซมเป็นประจำทุกปี
๔. บางหมู่บ้านประสบปัญหาการจ่ายกระแสไฟฟ้า ทำให้เกิดปัญหาไฟฟ้าไม่พอใช้/ไฟฟ้าตกเป็นประจำและเกิดปัญหาไฟฟ้าดับอยู่บ่อยครั้ง
๕. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้อจำกัดในการอุดหนุน/สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่ได้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล การทำนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรมงานประเพณี
๖. ผลไม้จะออกสู่ตลาดพร้อมกัน/ผลผลิตทางการเกษตรบางชนิดไม่สามารถกักตุนไว้ได้ส่งผลให้ราคาตกต่ำ ประกอบกับต้นทุนการผลิตสูง อาทิ ปุ๋ยเคมี ยากำจัดศัตรูพืช ค่าจ้างแรงงานภาคการเกษตร

๒) ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ปัญหา/ความต้องการ	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑) เส้นทางคมนาคม/ขนส่งไม่สะดวก	-เส้นทางคมนาคม/ขนส่งมีสภาพทรุดโทรมเป็นหลุมเป็นบ่อ ประชาชนได้รับความเดือดร้อนจากการใช้ถนน ซึ่งในเขตพื้นที่มีถนนลูกรังประมาณ ๗๗ กิโลเมตร	-ถนนลูกรัง/คสล./ลาดยางที่มีสภาพทรุดโทรมหมู่ที่ ๑-๑๓	-พัฒนาเส้นทางให้มีความสะดวก ปลอดภัย และได้มาตรฐาน โดยการก่อสร้าง/ปรับปรุงเป็นถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๒) ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	-ประปา/ไฟฟ้า/ไฟส่องสว่างไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่	-หมู่ที่ ๑-๑๓	ขยายเขต,ซ่อมแซมประปา/ไฟฟ้า, ติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟส่องสว่างตามทางแยกและชุมชน,ปรับปรุงประปาเพื่อการเกษตรเป็นประปาเพื่ออุปโภคบริโภค
๓) น้ำเพื่อการเกษตร	-แหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่เพียงพออีกทั้งมีสภาพตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี/มีวัชพืชในแหล่งน้ำ	-แหล่งน้ำในพื้นที่หมู่ที่ ๑-๑๓	ก่อสร้างอาคารอัดน้ำ, ฝาย, เขื่อน, ขุดลอกแหล่งน้ำ, ขุดบ่อบาดาล,ขุดบ่อน้ำตื้น,ขุดสระน้ำ,ปรับปรุง/ขยายเขตระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ๑) ปัญหายาเสพติด/ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน/ปัญหาสาธารณสุข	-มียาเสพติดในพื้นที่/การรักษาความปลอดภัย/เกิดสาธารณภัยในเขตพื้นที่	-พื้นที่ หมู่ที่ ๑-๑๓	- จัดอบรม/กิจกรรมให้แก่เด็กเยาวชน และประชาชนในเขตพื้นที่/จัดตั้งเวรยามในหมู่บ้าน, สนับสนุนหน่วยรักษาความปลอดภัย/ความสงบเรียบร้อย/ติดตั้งกล้อง CCTV /ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/จัดทำแผน/ซักซ้อมแผนฯ/ฝึกอบรมหรือทบทวน อปพร./สนับสนุนส่งเสริมหน่วยกู้ชีพกู้ภัย ฯลฯ
๒) สวัสดิการสังคม	- ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง, การพัฒนาเด็กและเยาวชน	-ประชาชนในหมู่ที่ ๑-๑๓	-เบี้ยยังชีพ, พัฒนาเด็กและเยาวชน,ที่พักอาศัย, ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓) ปัญหาสุขภาพพลานามัยของประชาชน/การพัฒนางานสาธารณสุข	- สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายไม่เพียงพอ, ขาดวัสดุอุปกรณ์เล่นกีฬา/ออกกำลังกาย/ประชาชนเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อเพิ่มมากขึ้น	-ประชาชนในหมู่ที่ ๑-๑๓	-ก่อสร้างสนามกีฬา/ลานกีฬา, จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬา/ออกกำลังกาย, ป้องกันและควบคุมโรค

ปัญหา/ความต้องการ	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
๓. ด้านเศรษฐกิจ การ ท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม ๑) เศรษฐกิจ	-กลุ่มอาชีพมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เงินทุนไม่เพียงพอ/ ขาดการพัฒนาทักษะ/ความรู้ใน การประกอบอาชีพ -ผลผลิตราคาตกต่ำ/ผลผลิตออก สู่ตลาดพร้อมกัน, ต้นทุน การเกษตรสูง, ผลผลิตไม่ได้ คุณภาพ, ขาดการรวมกลุ่ม ต่อรองราคาสินค้า	-กลุ่มอาชีพ / เกษตรกรในเขต พื้นที่ หมู่ที่ ๑-๑๓	- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ/การ รวมกลุ่ม/การลงทุน, กลุ่มอาชีพ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เงินทุนเพียงพอ, มีความรู้ที่ เหมาะสมในการพัฒนาอาชีพ -ประกัน/แทรกแซงราคาสินค้า เกษตร, แปรรูปผลผลิต, ส่งเสริม การทำปุ๋ยหมัก/ปุ๋ยชีวภาพ , ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์, สนับสนุน การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา สินค้า, ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจ แบบพอเพียง ฯลฯ
๒) การท่องเที่ยว	-แหล่งท่องเที่ยวขาดการ ปรับปรุง/บำรุงรักษา, ขาดการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-ถ้ำหนองปลา/ แหล่งท่องเที่ยวใน เขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑-๑๓	-ปรับปรุงทัศน/บำรุงรักษาแหล่ง ท่องเที่ยว, จัดกิจกรรมส่งเสริม การท่องเที่ยวท้องถิ่น
๓) สิ่งแวดล้อม	-ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมถูกทำลาย -มีขยะในพื้นที่/การทำลายขยะ ไม่ถูกวิธี/ มีปัญหาน้ำเสียและ กลิ่นจากการทำการเกษตร	-หมู่ที่ ๑-๑๓	-พัฒนา/อนุรักษ์ บำรุงรักษาดิน น้ำ ป่า, ปลูกป่า, ปลูกหญ้าแฝก, ปล่อยปลาในแหล่งน้ำ -จัดหาที่ทิ้งขยะ/จัดซื้อถังขยะ/ ส่งเสริมการบำบัดน้ำเสียจาก การเกษตร ฯลฯ
๔. ด้านการบริหารและการ บริการประชาชน ๑) การบริหารจัดการ	-วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ, อาคาร สถานที่คับแคบ, ข้าราชการโอน- ย้ายข้าราชการ/รับพนักงานจ้าง เพิ่ม	-ที่ทำการ อบต.นาขา	-จัดซื้อ ครุภัณฑ์เพื่อพัฒนาการ ให้บริการประชาชน, ปรับปรุง อาคารสถานที่, พัฒนาระบบ สารสนเทศ, พัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น ฯลฯ
๒) การให้บริการ ประชาชน	-ประชาชนมีส่วนร่วมในการ พัฒนา/บริหารงานของ อบต. น้อย ,การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไม่ทั่วถึง	-หมู่ที่ ๑-๑๓	-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน /เพิ่มบอร์ด ประชาสัมพันธ์, จัดตั้งระบบเสียง ตามสาย-ไร้สาย, เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร, สนับสนุนหน่วยงาน ภาครัฐและภาคประชาชนตาม อำนาจหน้าที่

ปัญหา/ความต้องการ	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
๑) การศึกษา	-สถานศึกษามีสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กไม่เพียงพอ, มีเด็ก/เยาวชนและประชาชนที่ไม่รู้หนังสือ	-สถานศึกษาสังกัด อบต./สพฐ. ในเขตพื้นที่	-จัดหาสื่อ/อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน , การพัฒนาศักยภาพของเด็กและบุคลากรทางการศึกษา, ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย
๒) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-กิจกรรมทางศาสนา/ศิลปะ จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับความสนใจน้อยลง	-ในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๑-๑๓	-จัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา, จัดงานประเพณีท้องถิ่น, ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสามารถสรุปได้ดังนี้

๑) **ด้านกายภาพ** ตำบลนาขามิพื้นที่รับผิดชอบค่อนข้างกว้าง โดยมีหมู่บ้านจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน มีเนื้อที่ประมาณ ๘๑.๔๐๓ ตารางกิโลเมตร ซึ่งลักษณะภูมิประเทศจะแตกต่างกัน โดยพื้นที่ตอนล่างจะเป็นที่ราบลุ่ม เมื่อถึงช่วงฤดูฝนที่ฝนตกชุกจะเกิดภาวะน้ำท่วมขัง พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย ซึ่งควรจัดให้มีระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ส่วนพื้นที่ตอนบนเป็นลักษณะเนินเขาและภูเขาสูงสลับกับที่ราบจะประสบภัยน้ำกัดเซาะถนนได้รับความเสียหายเป็นร่องลึก ระบบประปายังไม่ทั่วถึง

๒) **ด้านแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร** จะมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในตำบลนาขามิโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงฤดูแล้งจะประสบปัญหาขาดแคลนน้ำเป็นวงกว้าง น้ำในแหล่งน้ำตามธรรมชาติแห้งขอดหรือตื้นเขิน อีกทั้งไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดทั้งปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขามิ ได้แจกจ่ายน้ำให้กับประชาชนตามคำร้องขอเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ โดยพิจารณาจากครัวเรือนที่เดือดร้อนและสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสมควรได้รับความช่วยเหลือเป็นหลัก สำหรับน้ำเพื่อการเกษตรได้เพิ่มระบบการบริหารการส่งน้ำโดยวางแผนท่อจากแหล่งน้ำดิบชุมเหมือง หมู่ที่ ๑๑ ไปให้เกษตรกรในพื้นที่หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๑๑, ๑๒ และหมู่ที่ ๙ บางส่วน ทั้งนี้ได้มีการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำบ้านสะพานสูง หมู่ที่ ๘ โดยกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง แต่เพื่อให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในเรื่องของปัญหาน้ำภัยแล้ง ควรมีการดำเนินการโครงการพัฒนาแหล่งน้ำในเขตพื้นที่ตำบลนาขามิ ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งตำบลและอย่างต่อเนื่องต่อไป

๓) **ด้านเส้นทางคมนาคม/ขนส่งผลผลิตทางการเกษตร** สภาพถนนส่วนใหญ่ของตำบลนาขามิจะเป็นถนนลูกรังมีสภาพทรุดเป็นหลุมเป็นบ่อเกิดการชำรุดเสียหาย โดยเฉพาะในช่วงฝนตกหนักจะเกิดภาวะน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะถนน ส่งผลให้การคมนาคม/ขนส่งผลผลิตทางการเกษตรได้รับปัญหาจากถนนชำรุดเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อเพิ่มมากขึ้นอาจเกิดอันตรายแก่ผู้ใช้รถใช้ถนนได้ พื้นที่ประสบปัญหาลดคือในเขตพื้นที่ ๗, ๑๒ และหมู่ที่ ๑๓ อีกทั้งถนนลาดยางสายควนหินม้าย-ดอนตาผล, ถนนสายในเหมือง-ห้วยเหมืองเกิดชำรุดเสียหายเป็นอย่างมาก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อต้องทำการซ่อมแซมอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้ใช้เส้นทางคมนาคม/ขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ควรมีการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก/ถนนลาดยาง และการปรับปรุงถนนลาดยาง เพื่อให้ถนนมีความสะดวก ปลอดภัยและได้มาตรฐาน มีอายุการใช้งานยาวนานขึ้น

๔) ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการทิ้งขยะในเขตชุมชนในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๗, ๙, ๑๐, ๑๑ และหมู่ที่ ๑๒ ตำบลนาขา ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนจะมีประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่น ประกอบกับมีหน่วยงาน ภาครัฐราชการและภาคเอกชนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ อาทิ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา, โรงเรียนบ้านหนองปลา, โรงเรียนบ้านในเหมือง, วิทยาลัยเทคโนโลยีชุมพรบริหารธุรกิจ, สำนักงานขนส่งจังหวัดชุมพร สาขาอำเภอหลังสวน, รพ.สต.นาขา, การไฟฟ้าฝ่ายผลิต อำเภอหลังสวน, บ.วิจิตรโปรดักส์,ตลาดนัด,โรงแรมชุมทอง และสถานที่ รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร(แผงทุเรียน) เป็นต้น จึงทำให้มีปริมาณขยะเป็นจำนวนมาก ประกอบกับในเขตพื้นที่ตำบลนาขา ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะหรือสถานที่กำจัดขยะ จึงไม่การบริหารจัดการเรื่องขยะอย่างเป็นระบบ และไม่เป็นรูปธรรม เพื่อแก้ไขปัญหามลพิษในเขตพื้นที่ ควรมีการดำเนินการจัดหาที่ทิ้งขยะหรือสถานที่ ก่อสร้างเตาเผาขยะ เพื่อบริหารจัดการขยะต่อไป ทั้งนี้ในเขตพื้นที่ตำบลนาขายังประสบกับปัญหาเรื่องกลิ่น และน้ำเสีย ที่เกิดจากภาคการเกษตรและจากธุรกิจค้า-ส่งทุเรียน ทำให้เกิดการร้องรื้อวร้องทุกข์ร้องเรียนจากผู้ ได้รับผลกระทบอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้ดำเนินการแก้ไขเป็นกรณีและจะหาแนวทางแก้ไขในระยะยาวต่อไป

๕) ด้านประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าว เนื่องจากพื้นที่ตำบลนาขา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทางการเกษตร ประกอบกับมีหน่วยธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรม และสถานที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร(แผง ทุเรียน) จึงทำให้ประชากรแฝงจากแรงงานภาคอีสาน ทำให้ยากต่อการดูแลทั้งในเรื่องสาธารณสุขและ การศึกษา อีกทั้งยังมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาในเขตพื้นที่เป็นจำนวนมากแต่ ประชาชนตำบลนาขาไม่ค่อยรู้ภาษาของแรงงานต่างด้าวทำให้การสื่อสารไม่ค่อยราบรื่น อีกทั้งยังมีแรงงานต่าง ด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาเรื่องแรงงานต่างด้าว ควรจัด อบรมภาษาแรงงานต่างด้าว, ผลักดัน/กวตขันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องกฎหมาย เพื่อความ ปลอดภัยของประชาชนและผู้ประกอบการ

๖) ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การขยายเขตไฟฟ้าในเขตพื้นที่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน แต่ ยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน สืบเนื่องจากแนวเขตที่จะไปยังครัวเรือนยังไม่ได้เป็นที่สาธารณะ อีกทั้งมีการก่อสร้าง บ้านเรือนเพิ่มขึ้น ,การประปาส่วนภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา มีระบบประปาเพื่อ การเกษตร ของ อบต. นาขา แต่เป็นประปาเพื่อการเกษตร ซึ่งอยู่ในระหว่างการปรับปรุงให้สามารถใช้ใน ครัวเรือนได้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขาได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพองค์ประกอบต่าง ๆ และหลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน.....๑๙.....อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน..... ๒อัตรา
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน..... ๑๑.....อัตรา
๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน..... ๑๐.....อัตรา
	รวมทั้งสิ้น.....๔๒.....อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาขามิภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขามิภารประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขามิภาร ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)
๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑.สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขาได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต.								
-หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
-พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานขับรถพยาบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

กรมฯ
จัดสรร

รับเงิน
อุดหนุน ๒

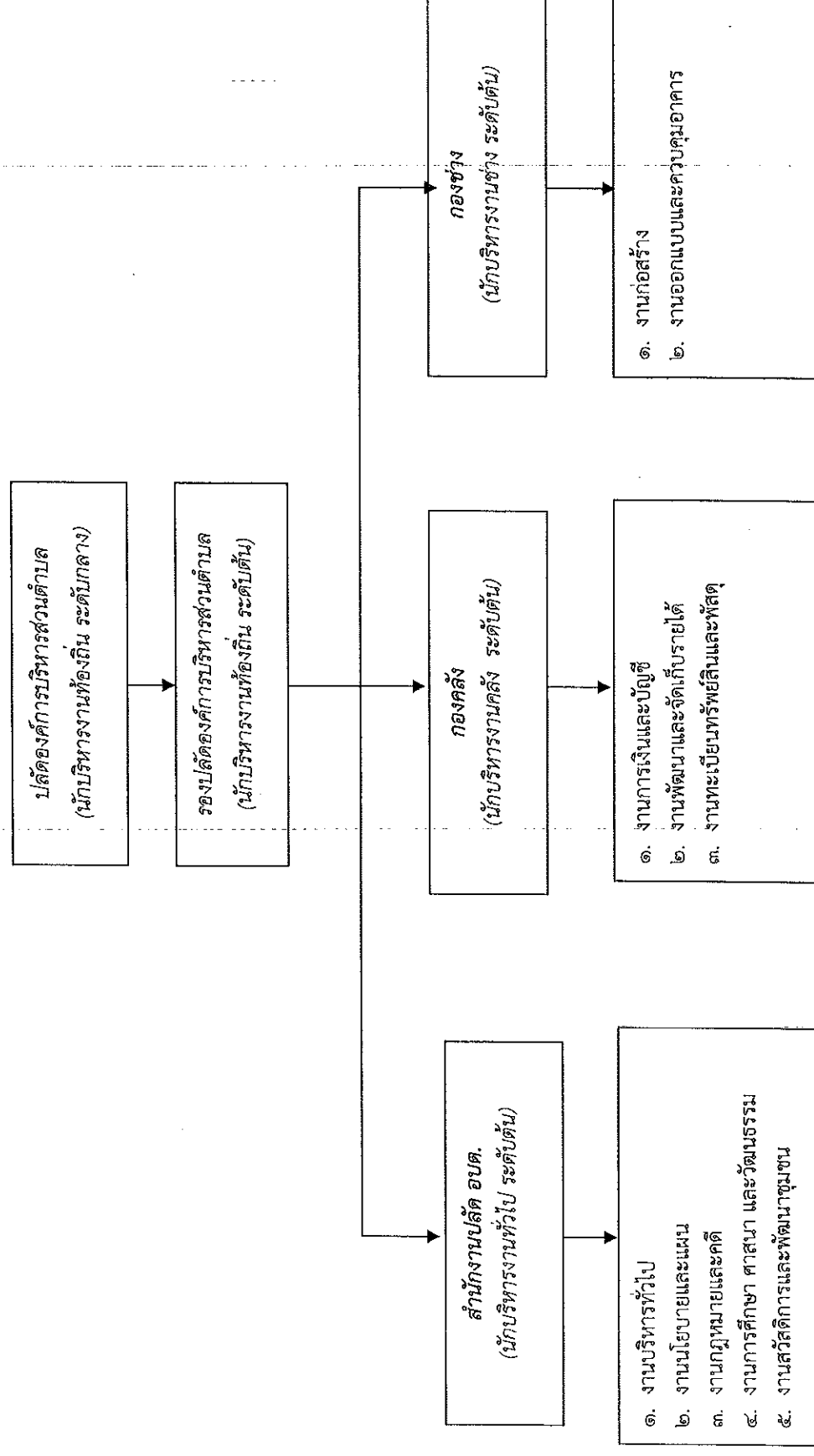
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
-ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
-ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
1	การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย ม.35																						
2	ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ คำนวณ	จำนวน ครั้ง	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	จำนวน ปี	
3																							
4																							
5																							
6																							
7																							
8																							
9	1. พนักงาน อบป.																						
10	1	ปศุสัตว์ (บริหารทั้งปี)	กลาง	1	35,760	37,130	38,500	39,880	7,000	7,000	429,120	84,000	84,000	84,000	-	-	597,120	16,440	16,440	16,560	613,560	630,000	648,560
11	2	ขนส่ง (บริหารทั้งปี)	ต้น	1	25,470	26,460	27,480	28,560	3,500	3,500	305,640	42,000	42,000	42,000	-	-	347,640	11,880	12,240	12,960	359,520	371,760	384,720
12	3	พาณิชย์ (บริหารทั้งปี)	ต้น	1	23,550	24,490	25,470	26,460	3,500	3,500	282,600	42,000	42,000	42,000	-	-	324,600	11,280	11,760	11,880	335,880	347,640	359,520
13	4	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ต้น	1	33,000	34,110	35,220	36,310	3,500	3,500	366,000	42,000	42,000	42,000	-	-	438,000	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720
14	5	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ต้น	1	30,790	31,880	33,000	34,110	3,500	3,500	369,480	42,000	42,000	42,000	-	-	411,480	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320
15	6	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	24,490	25,470	26,460	27,480	-	-	293,880	-	-	-	-	-	293,880	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760
16	7	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	23,080	24,010	24,970	25,970	-	-	276,960	-	-	-	-	-	276,960	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640
17	8	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	25,470	26,460	27,480	28,560	-	-	305,640	-	-	-	-	-	305,640	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720
18	9	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	22,620	23,550	24,490	25,470	-	-	271,440	-	-	-	-	-	271,440	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640
19	10	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	29,610	30,540	31,470	32,400	-	-	355,320	-	-	-	-	-	355,320	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320
20	11	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	16,920	17,690	18,440	19,200	-	-	203,040	-	-	-	-	-	203,040	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400
21	12	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	25,660	26,560	27,490	28,430	-	-	307,920	-	-	-	-	-	307,920	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160
22	13	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	21,190	22,040	22,920	23,820	-	-	254,280	-	-	-	-	-	254,280	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840
23	14	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	19,200	19,970	20,780	21,620	-	-	230,400	-	-	-	-	-	230,400	9,240	9,720	10,080	239,640	249,440	259,440
24	15	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	16,570	17,310	18,060	18,810	-	-	198,840	-	-	-	-	-	198,840	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720
25	16	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	17,690	18,440	19,200	19,970	-	-	212,280	-	-	-	-	-	212,280	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640
26	17	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	12,220	12,730	13,230	13,760	-	-	146,640	-	-	-	-	-	159,420	6,120	6,000	6,360	165,540	171,540	177,900
27	18	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	21,570						288,840	-	-	-	-	-							
28	19	ผู้จำหน่าย (บริหารทั้งปี)	ชก.	1	17,070						204,840	-	-	-	-	-							
29																							
30																							
31																							
32																							
																			</				

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	เงินเดือน	2561	2562	เงินเดือน - เงินขึ้น	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน	เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98
99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142
143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164
165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186
187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208
209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230
231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252
253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274
275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296
297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318
319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340
341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362
363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384
385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406
407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428
429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450
451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472
473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494
495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516
517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538
539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560
561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582
583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604
605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626
627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648
649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670
671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692
693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714
715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736
737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758
759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780
781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802
803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824
825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846
847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868
869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890
891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912
913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934
935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956
957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978
979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000

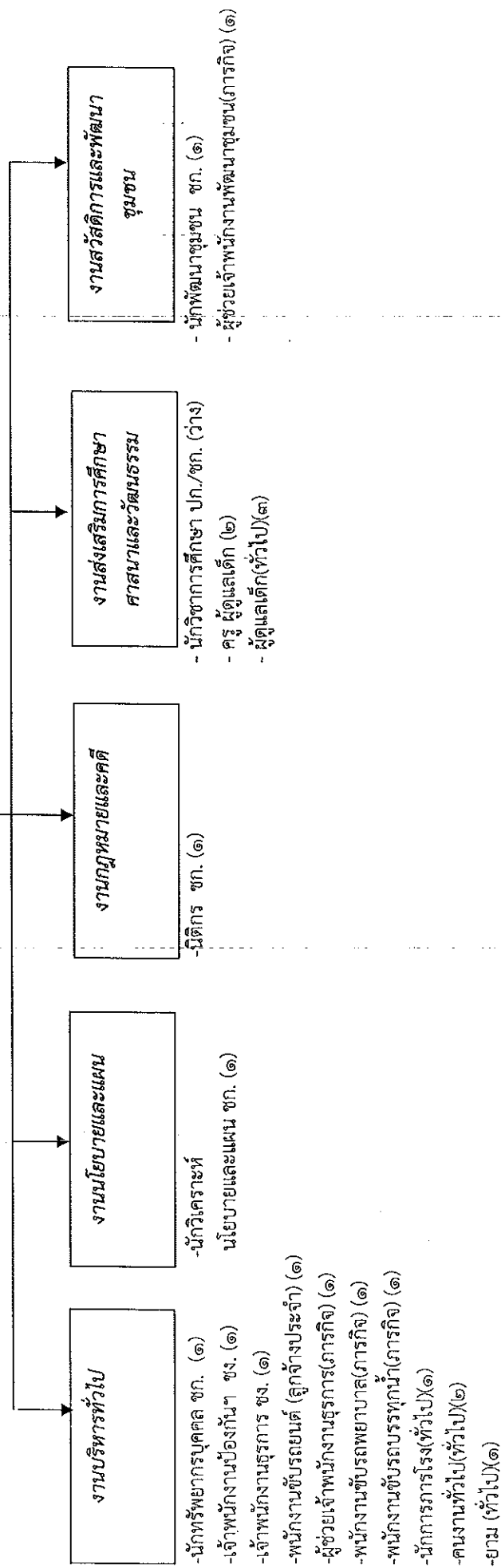
[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๐.๑ โครงสร้างของสำนักงานปลัด

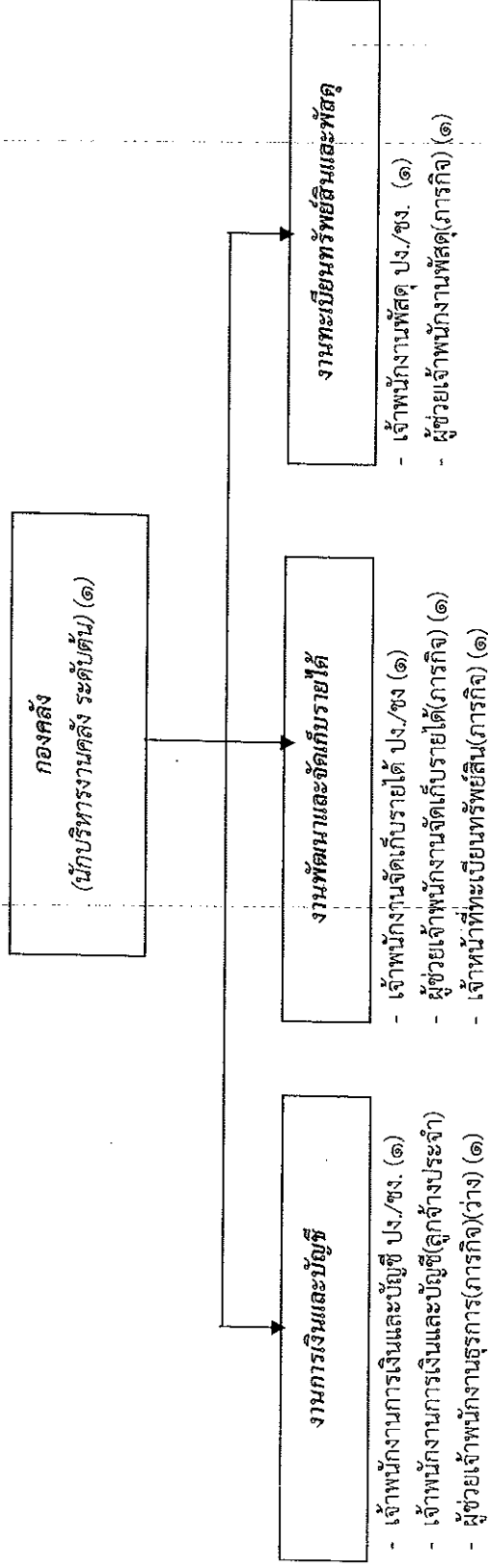
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	๑	๔	๑	๒	-	๒	๑	๑๑

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๒	๒	๗	๑๑

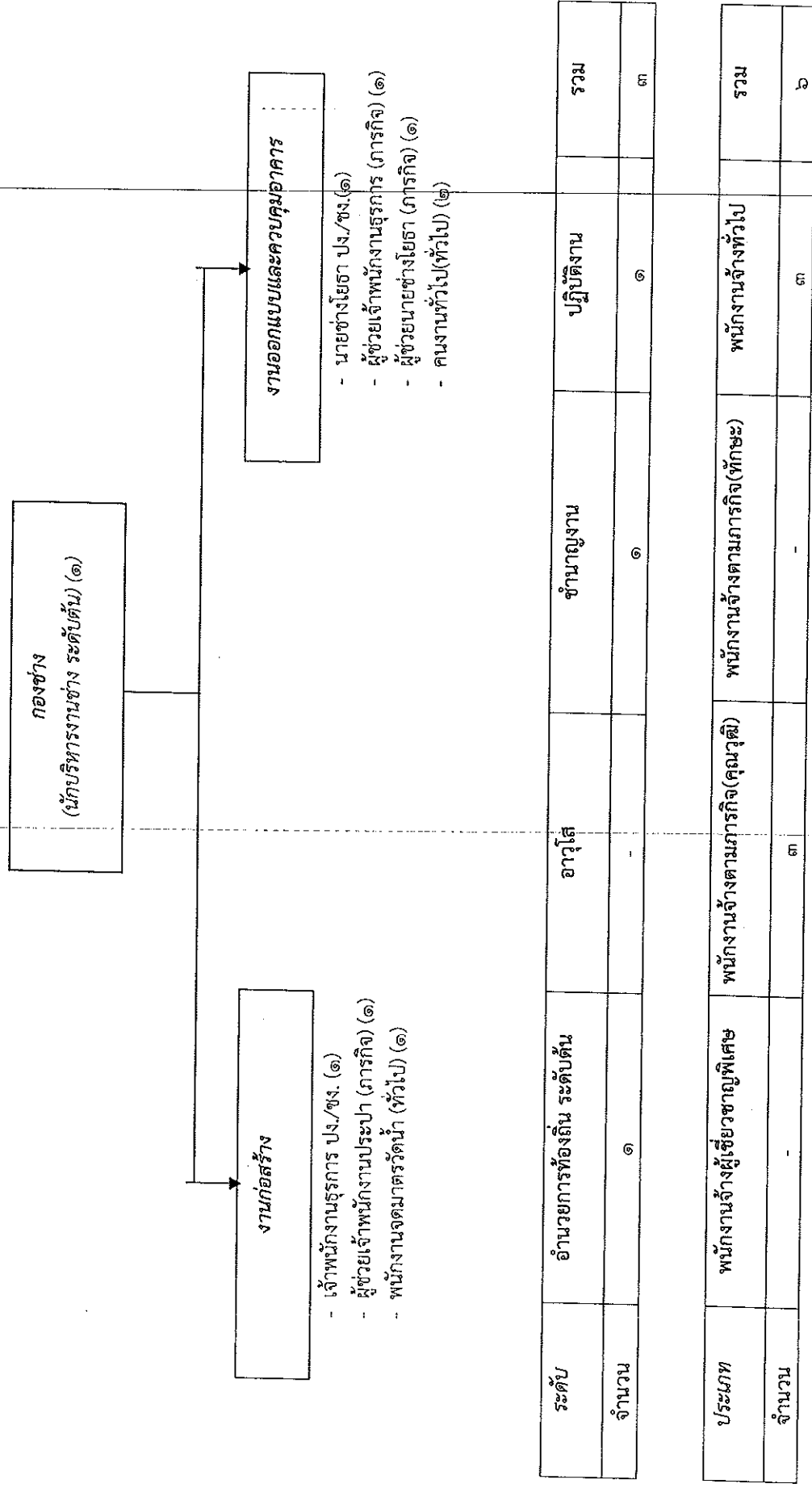
๑๐.๒ โครงสร้างของกองคลัง



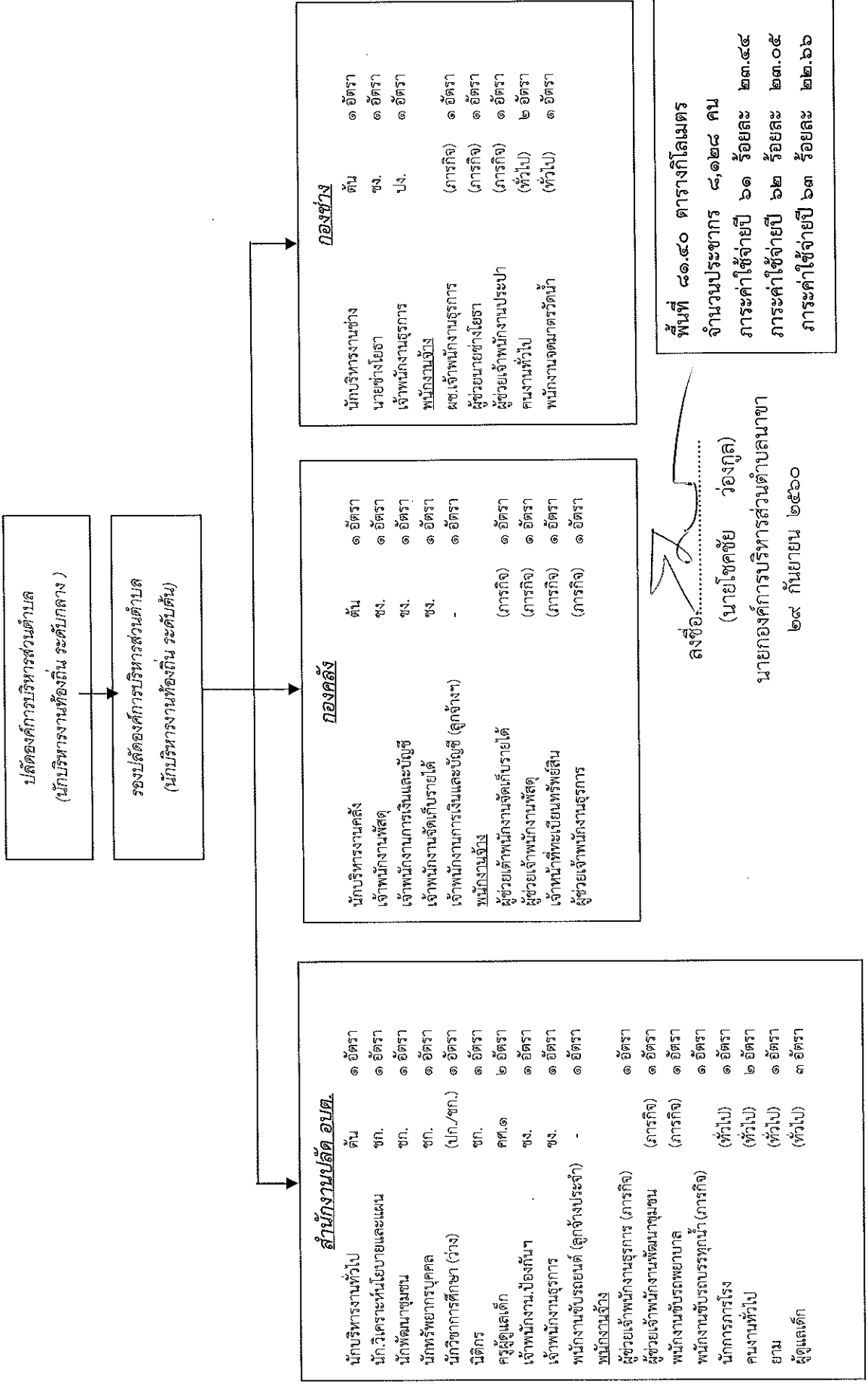
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	๑	-	๓	-	๑	๕

ประเภท	พนักงานเจ้าผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๔	-	-	๔

๑๐.๓ โครงสร้างของกองช่าง



บัญชีแสดงโครงสร้างการอบรมอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร



ลงชื่อ.....
(นายโชคชัย ว่องกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา
๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/ค่าตอบแทน	
๑	น.ส.จิระพันธุ์ พรหมขุนทอง	ป.โท	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานอบต.	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานอบต.	กลาง				๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๕๙๗,๖๒๐
				(ปลัดอบต.)		(ปลัดอบต.)							
๒	นายพีระ จันทรินทร์	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานอบต.	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานอบต.	ต้น				๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
				(รองปลัดอบต.)		(รองปลัดอบต.)							
	สำนักงานปลัดอบต.												
๓	นางสิริวรรณ ช่วยบำรุง	ป.โท	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น				๒๕๒,๖๐๐	-	๓๒๔,๖๐๐
				(หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.)		(หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.)							
๔	น.ส.ปนัดดา พุมวิเศษ	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.				๒๕๓,๘๘๐	-	๒๕๓,๘๘๐
๕	นางวันวิภา วรบุษ	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.				๓๐๕,๖๔๐	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	นางเบญจมา รอยรินทร์	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.				๒๕๖,๕๖๐	-	๒๕๖,๕๖๐
๗	นางโสธรา พลวิ	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิเทศ	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิเทศ	ชก.				๒๕๖,๕๔๐	-	๒๕๖,๕๔๐
๘	นางรุ่ง	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.				๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๙	นางจรรยา ศรีตั้ง	ป.โท	๘๖-๒-๐๐๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๘๖-๒-๐๐๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑				-	-	จัดสรรจากกรมฯ
๑๐	พ.จ.อ.สุรสิงห์ ปานโรจน์	นักเรียนเจ้า	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.				๓๐๗,๕๒๐	-	๓๐๗,๕๒๐
๑๑	นายอัญญา จันทรินทร์	ป.ส.	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.				๒๐๓,๐๔๐	-	๒๐๓,๐๔๐
๑๒	นางสาวจำเริญ เมฆแก้ว	ป.ตรี	๘๖-๒-๐๒๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๘๖-๒-๐๒๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-				-	-	จัดสรรจากกรมฯ
	ลูกจ้างประจำ												
๑๓	นางถาวร มีผลกิจ	ป.ส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-				๑๘๑,๖๘๐	-	๑๘๑,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๑๔	น.ส.นริรัตน์ ชัยเชณกลีกรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-				๒๕,๐๐๐	-	๑๕๕,๖๔๐
๑๕	นางนารัตน์ เพ็ชรวิเชียร	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-				๒๕,๐๐๐	-	๑๕๕,๓๒๐
	ประเภทผู้มีทักษะ												
๑๖	นายมานพ รัฐธรรม	ป.วส.	-	พนักงานขับรถพยาบาล	-	พนักงานขับรถพยาบาล	-				๑๕๖,๓๒๐	-	๑๕๖,๓๒๐
๑๗	นายพรประสิทธิ์ แก้วศรี	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-				๒๕,๐๐๐	-	๑๕๕,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม/ค่าตอบแทน		
										ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๘	นายกันปนาต จันโท	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๙	นายสุชน เข้มทอง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๐	นายชนะชัย พูลบุญ	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นางนิภาภรณ์ อารีย์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน
๒๒	น.ส.สุวิสา ชัยสกลี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน
๒๓	น.ส.สุนันท์ บุญเสนอ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นางสาวอมรรรัตน์ สุดบางกา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	กองคลัง											
๒๕	นางนปกรสร สุวรรณณี	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
				(ผู้อำนวยการกองคลัง)			(ผู้อำนวยการกองคลัง)					
๒๖	นางวราภรณ์ สุดรอด	ปวส.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ขง.	๒๕๕,๒๕๐	-	-	๒๕๕,๒๕๐
๒๗	น.ส.จุฑารัตน์ พุ่มพูน	ปวส.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ขง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๒๘	น.ส.จิรรัตน์ เสวกภูมิ	ปวส.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ขง.	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๒๙	นางวรรณภา เกตุวารี	ปวส.	-	จพ.การเงินและบัญชี	-	-	จพ.การเงินและบัญชี	-	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			(ลูกจ้างประจำ)			(ลูกจ้างประจำ)					
	ประจักษ์ภูมิคุณวุฒิ											
๓๐	น.ส.อนงนาถ เดิมนคร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๕๖,๓๒๐	-	๑๗,๑๐๐	๑๕๗,๔๒๐
๓๑	น.ส.ภคมนพรม หวีสุข	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๓๙,๙๕๐	-	๑๗,๑๐๐	๑๕๗,๐๕๐
๓๒	น.ส.ประภาภรณ์ มากพา	ปวช.	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		๑๑๗,๓๒๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๑,๓๒๐
๓๓	ว่าง	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
	กองช่าง											
๓๔	นายสิทธิพนธ์ ดังสุรัตน์	ป.โท	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๖๙,๔๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๕๐
๓๕	นายชยพล แสงจันทร์	ปวส.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๑๖,๒๕๐	-	-	๒๑๖,๒๕๐
๓๖	น.ส.หทัยทิพย์ สุดภักดี	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง/ขง.	๑๕๖,๖๕๐	-	๑๒,๗๘๐	๑๕๙,๔๓๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประจักษ์ภูมิคุณวุฒิ											
๓๗	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๓๘	นายตรชัย เมืองประทับ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑๒๖,๐๕๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๐,๐๕๐
๓๙	นายสุกฤษณ์พงศ์ สังสุรินทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๑๗,๓๒๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๑,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๐	นายสำราญ จันทร์มณี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบลนาขา จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานของ อบต. ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. การพัฒนาพนักงานที่ได้รับการสรรหาใหม่

- การพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

- การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานผู้ปฏิบัติงานเดิม

- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกอบรมนอกสถานที่ การศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น

๓. การพัฒนาความชำนาญการ

- จัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา และทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

- เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

- การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

- การประชุมประจำเดือน เพื่อรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนา

- จัดทำเอกสารเผยแพร่ ในเรื่องระเบียบข้อบังคับ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้มีกรอบ และแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงาน ตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2560
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คำแถลงงบประมาณ
ปีงบประมาณ 2560
โครงการพัฒนาระบบงาน
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

	รายรับจริง ปี 2558	ประมาณการ ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560
รายได้จัดเก็บ			
หมวดภาษีอากร	1,172,911.31	1,106,000.00	1,170,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	153,642.00	71,500.00	141,500.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	236,814.74	202,000.00	155,500.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	529,321.00	520,100.00	500,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	130,075.00	50,200.00	125,000.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	500.00	500.00
รวมรายได้จัดเก็บ	2,222,764.05	1,950,300.00	2,092,500.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	18,794,404.48	16,149,700.00	18,007,500.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	18,794,404.48	16,149,700.00	18,007,500.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	9,595,107.00	9,800,000.00	20,400,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	9,595,107.00	9,800,000.00	20,400,000.00
รวม	30,612,275.53	27,900,000.00	40,500,000.00



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

ที่ ๒๖๘/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายโชคชัย ว่องกุล | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. น.ส.จิระพันธุ์ พรหมขุนทอง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางนปภสร สุวรรณมณี | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นายสิทธิพนธ์ ดังสุรัตน์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นางสิริวรรณ ช่วยบำรุง | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๖. นางเปมิกา โรยรินทร์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ตลอดจนการระดมค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้ จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายโชคชัย ว่องกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

วันจันทร์ที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายโชคชัย ว่องกุล	ประธานกรรมการ	โชคชัย ว่องกุล
๒	น.ส.จิระพันธุ์ พรหมขุนทอง	กรรมการ	จิระพันธุ์ พรหมขุนทอง
๓	นางนปสร สุวรรณมณี	กรรมการ	นปสร สุวรรณมณี
๔	นายสิทธิพนธ์ ตั้งสุรัตน์	กรรมการ	สิทธิพนธ์ ตั้งสุรัตน์
๕	นางสิริวรรณ ช่วยบำรุง	กรรมการ	สิริวรรณ ช่วยบำรุง
๖	นางเปมิกา โรยรินทร์	เลขานุการ	เปมิกา โรยรินทร์

เริ่มประชุมเวลา

๐๙.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามระเบียบวาระการ
ประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ขอให้เลขานุการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดประชุมในครั้งนี้

เลขานุการ

ตามที่ได้เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาประชุมในวันนี้เนื่องจาก
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)ของอบต.นาขา จะครบกำหนดให้
บังคับใช้วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และอบต.จะต้องดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับ
เดิมจะครบกำหนด ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักงานก.จ. ก.ท.
และก.อบต. คำนวณที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐
เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แจ้ง
แนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแล้ว ซึ่งแนวทางในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี อันดับแรกคือองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดคองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคน
เป็นกรรมการและเลขานุการ

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว
เรียบร้อยแล้ว

ที่ประชุม	-รับทราบ-
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม เมื่อวันที่
มติที่ประชุม	-ไม่มี-
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเพื่อพิจารณา
ประธานกรรมการ	๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขอให้เลขาชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง
เลขานุการ	สำหรับรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) มี รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำดังนี้ ๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภทตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดใน ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๔.บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร หรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากร ๕.การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูล เป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภท ตำแหน่ง(ระบบแห่ง)

๑)กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ.ก.ท.และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒)กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓)ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศฯ

๓.๑)ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อนดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.) สำหรับตำแหน่งอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ(ชพ.)และระดับเชี่ยวชาญ(ชข.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓.๔)กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

๓.๕)ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔)การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๑) ปีที่สอง(๒๕๖๒) และปีสาม(๒๕๖๓)ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

๖.การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๗.ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๘.ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕

๙.อัตรารายประจำตำแหน่ง การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.จ.,ก.ท.และก.อบต.และก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่องแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารายเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๑๐.ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑๑.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๒.การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒ /ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่องแจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องปรับปรุงค่าตอบแทน(ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว สำหรับลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท.และก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและหนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๓.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ทั้งนี้ ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๔.กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕

สำหรับในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้จัดทำร่างแผนตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ปัจจุบันมี ๓ ส่วน คือสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และมีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา มีรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งดังนี้

ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑
นิติกรชำนาญการ	๑
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)	๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	
พนักงานขับรถยนต์	๑
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	
พนักงานขับรถพยาบาล	๑
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	
ผู้ดูแลเด็ก	๓
คนงานทั่วไป	๒
ยาม	๑
นักการภารโรง	๑
๒. กองคลัง	
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)	๑

๓. กองช่าง (๑๕)	
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงานทั่วไป	๒
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑
รวมทั้งสิ้น	๕๒

ปลัดอบต.	ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายตามร่างแผนขณะนี้ อยู่ที่ ๒๓.๕๓ ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ไปแล้วนั้น ก็อยากจะสอบถามหัวหน้ากองต่าง ๆ ว่า กองใดที่มีภาระงานมากขึ้น ต้องการการเพิ่มหรือลดตำแหน่งของหน่วยงานของตนเองหรือไม่
หัวหน้าสำนักปลัด	ในส่วนของสำนักงานปลัด ยังมีอัตรากำลังที่ได้จัดตั้งไว้ในแผนฯ วางอยู่อีก ๑ ตำแหน่งคือตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ซึ่งได้มีการร้องขอให้กรมเปิดสอบในตำแหน่งนี้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว สำหรับตำแหน่งอื่นก็เห็นว่าไม่มีความจำเป็นเพราะคนก็เหมาะสมกับภารกิจงานอยู่แล้ว
ประธานกรรมการ	ของกองคลังเป็นอย่างไรบ้าง
ผู้อำนวยการกองคลัง	ในส่วนของกองคลังนั้นขณะนี้ภารกิจของงานกับคนนั้นเหมาะสมแล้ว
ปลัดอบต.	ของกองช่างก็ขอเชิญผู้อำนวยการกองช่างเสนอความเห็น
ผู้อำนวยการกองช่าง	สำหรับในของกองช่างนั้นภารกิจของงานกับคนนั้นเหมาะสมแล้ว
มติที่ประชุม	เห็นชอบตามที่เสนอ
ประธานกรรมการ	ขอให้เลขไปคำนวณภาระค่าใช้จ่าย หากไม่เกิน ๔๐ % ก็ให้ดำเนินการตามที่เสนอ
เลขานุการ	รับทราบ
ประธานกรรมการ	๓.๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานของอบต.ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงานที่ได้รับการสรรหาใหม่

-การพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

-ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ-ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

-การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.การพัฒนาพนักงานผู้ปฏิบัติงานเดิม

-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกอบรมนอกสถานที่ การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น

๓.การพัฒนาความชำนาญ

-จัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

-เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

-การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

-การประชุมประจำเดือน เพื่อรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนา

-จัดทำเอกสารเผยแพร่ ในเรื่องระเบียบข้อบังคับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

๓.๓ ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ

เลิกประชุมเวลา

เห็นชอบ ตามประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมฯ

เรื่อง อื่น ๆ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้มาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

๑๐.๑๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางเบมิกา โรยรินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายโชคชัย ว่องกุล)
ประธานคณะกรรมการ

