



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง
จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรโรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุม
ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ วาระที่ ๕.๑๔ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) และกำหนดขนาดและระดับตำแหน่งในระบบแห่งตามหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาลำดับที่ ๕๘ จึงให้แก้ไขข้อมูล
การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

- ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา เรื่อง แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙
- ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙
- ข้อ ๓ ให้ยกเลิกกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่ง
ระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

สมโภชน์ สิทธิรัตน์

(นายสมโภชน์ สิทธิรัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒๕๖๐ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง.....	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๔. ภาคผนวก.....	๓๖
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา	
- ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)	
- คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลังใหม่	
- บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลมี อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) โดยเนื้อหาสาระเกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่จำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) วิเคราะห์ความความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.. ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญามีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีบุคลากรเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลท่าพญาและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควร เป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกใน ชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับ ผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจาก ประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔.กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๕.กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ประจำ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอปากพนัง โดยห่างจากอำเภอปากพนัง ประมาณ ๑๘ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช ประมาณ ๕๓ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

อาณาเขต

ทิศเหนือ	จด	ตำบลบ้านเพิง
ทิศใต้	จด	ตำบลนาบอนและตำบลปากแพรก
ทิศตะวันออก	จด	ทะเลอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลบ้านเพิง

๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒,๑๖๐ ไร่ หรือคิดเป็นเนื้อที่ประมาณ ๑๙.๔๖ ตารางกิโลเมตร

๑.๓ ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศ อยู่ติดต่อกับบริเวณชายฝั่งทะเลอ่าวไทยและเป็นที่ราบลุ่มฝนตกชุกในฤดูฝน มีน้ำท่วมขังเหมาะแก่การทำการเกษตรและประมงชายฝั่งซึ่งเป็นพื้นที่รับน้ำจากคลองหัวไทร ปากพนังมีเขื่อนลุ่มน้ำปากพนังกั้นเอาไว้ทำให้มีการระบายน้ำได้ดียิ่งขึ้น

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน ซึ่งหมู่บ้านทั้งหมดอยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาเต็มทุกหมู่บ้าน

- หมู่ที่ ๑ บ้านปลายคลอง
- หมู่ที่ ๒ บ้านท่าท่าเขิน
- หมู่ที่ ๓ บ้านดอนขนาน
- หมู่ที่ ๔ บ้านถนน
- หมู่ที่ ๕ บ้านอ่าวบอน
- หมู่ที่ ๖ บ้านกลาง
- หมู่ที่ ๗ บ้านเกาะทัง
- หมู่ที่ ๘ บ้านแสม
- หมู่ที่ ๙ บ้านสระท่าออก
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านริมเขื่อน

๑.๕ ที่ดินอื่นในตำบล

ตำบลท่าพญาไม่มีที่ดินอื่นอยู่ในตำบล

๑.๖ ประชากร

จำนวนประชากรแยกตามเพศ หมู่บ้านและครัวเรือน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร			ชื่อ – สกุล กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
			ชาย	หญิง	รวม	
๑.	บ้านปลายคลอง	๕๑	๑๐๘	๙๔	๒๐๒	นางสุพร เงินถาวร
๒	บ้านท่าเขิน	๑๔๖	๓๐๔	๒๘๙	๕๙๓	นายจรูญ บัวงาม
๓	บ้านดอนขนาน	๗๐	๑๒๑	๑๓๐	๒๕๑	นายดุสิต ทองแผน
๔	บ้านถนน	๑๑๐	๒๔๘	๒๔๔	๔๙๒	นายปรีชา บุญศรี
๕	บ้านอ่าวบอน	๑๖๖	๓๐๗	๓๒๐	๖๒๗	นายประทีป น้ำขาว
๖	บ้านกลาง	๑๕๖	๑๓๗	๓๐๗	๖๔๔	นายแสนศักดิ์ บุญพันธ์
๗	บ้านเกาะทัง	๑๙๗	๓๐๐	๒๙๖	๕๙๖	นายจำเป็น คงแก้ว
๘	บ้านแสม	๗๕	๑๒๘	๑๒๐	๒๔๘	นางอุไรวรรณ แก้วสกุล
๙	บ้านสระออก	๑๙๔	๓๖๓	๓๔๒	๗๐๕	นายปราโมทย์ เรืองดิษฐ์
๑๐	บ้านริมเขื่อน	๑๔๔	๒๘๒	๒๓๑	๕๑๓	นายสุพจน์ ธรรมรัตน์
รวม		๑๔๔	๑,๔๙๘	๒,๓๗๓	๔,๘๗๑	

๒. สภาพเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ

ราษฎรส่วนมากของตำบลท่าพญา มีการประกอบอาชีพทางการเกษตร โดยเฉพาะ การปลูกไม้ยืนต้น การปลูกไม้ผล การปลูกพืชไร่ การทำไร่นาสวนผสม เป็นต้น สัตว์เลี้ยงที่นิยมเลี้ยงได้แก่ การเลี้ยงโคพื้นเมือง การเลี้ยงสุกร การเลี้ยงไก่พื้นเมือง การเลี้ยงเป็ดไข่ เป็นต้น สัตว์น้ำที่นิยมเลี้ยง ได้แก่ การเลี้ยงปลา การเลี้ยงกุ้งกุลาดำ เป็นต้น รายได้ของเกษตรกรส่วนใหญ่มาจากการประกอบอาชีพทางการเกษตร และมีอาชีพรับจ้างทั่วไปเฉลี่ย ร้อยละ ๑๐

หน่วยธุรกิจเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปั้มน้ำมันหยอดเหรียญ จำนวน ๓ แห่ง
- โรงสี จำนวน ๓ แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๕ แห่ง
- โรงเรียน จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่
 ๑. โรงเรียนวัดสระ สังกัด สพฐ.
 ๒. โรงเรียนบ้านเกาะทัง สังกัด สพฐ.

๓.๒ สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๙
- สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๗

๓.๓ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่
 ๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านวัดสระ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕
 ๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเกาะกัง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๗
- อัตราการมีและการสวมราดน้ำ ๑๐๐%

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- มีป้อมจุดตรวจ ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ สามแยกหมู่ที่ ๙

๔. การบริหารพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีเส้นทางคมนาคมที่ใช้เป็นเส้นทางในการสัญจร และเส้นทางในการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรของราษฎรในตำบล ดังต่อไปนี้

- ถนนลาดยาง จำนวน ๖ สาย ระยะทาง ๑๘ กิโลเมตร
- ๑. สายบ้านสระ-บ้านท่าเสริม ระยะทาง ๔ กิโลเมตร ผ่านหมู่ที่ ๔, ๖, ๗ และ ๑๐
- ๒. สายบ้านปากบาง-บ้านท่าเซ็น ระยะทาง ๒.๘ กิโลเมตร ผ่านหมู่ที่ ๒, ๓ และ ๙
- ๓. สายบ้านสระ-หนองสีพรหม ระยะทาง ๐.๗๕๐ กิโลเมตร ผ่านหมู่ที่ ๒, ๓ และ ๙
- ๔. สายบ้านในทวด ระยะทาง ๑ กิโลเมตร ผ่านหมู่ที่ ๕
- ๕. สายบางฉัตร-ท่าพญา ระยะทาง ๑๐ กิโลเมตร ผ่านหมู่ที่ ๑, ๓, ๖ และ ๘
- ๖. ทางหลวงแผ่นดินสาย ๔๐๑๓ ปากพนัก-หัวไทร ผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๒, ๕, ๗ และ ๑๐

-ถนนลาดยาง	จำนวน ๙ สาย	ระยะทาง ๑,๔๔๐ กิโลเมตร
-ถนนหินคลุก	จำนวน ๑๕ สาย	ระยะทาง - กิโลเมตร
-ถนนหิน	จำนวน ๓ สาย	ระยะทาง - กิโลเมตร
-ถนน คสล.	จำนวน ๘ สาย	ระยะทาง - กิโลเมตร

๔.๒ การโทรคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีไปรษณีย์หมู่บ้าน จำนวน ๑ แห่ง

๔.๓ การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน จำนวน ๑,๓๐๘ ครัวเรือน ไม่มีไฟฟ้าใช้ ๓ ครัวเรือน

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีคลองที่สำคัญ ดังนี้

๑. คลองท่าเซ็น ผ่านหมู่ที่ ๒
๒. คลองมาบขวาง ผ่านหมู่ที่ ๑, ๓ และ ๙
๓. คลองบางโต ผ่านหมู่ที่ ๖ และ ๘
๔. คลองปลาตีน ผ่านหมู่ที่ ๔ และ ๘
๕. คลองท่าพญา ผ่านหมู่ที่ ๕ และ ๙
๖. คลองบางไชปก ผ่านหมู่ที่ ๗ และ ๑๐
๗. คลองบ้านดอนขนาน ผ่านหมู่ที่ ๑ และ ๓
๘. บ่อน้ำตื้นสาธารณะ ผ่านหมู่ที่ ๒, ๕, ๗ และ ๘

๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีบ่อบาดาลพร้อมระบบประปาหมู่บ้าน

จำนวน ๑๐ แห่ง

๕. ศักยภาพในตำบล

ก. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง มีคนครอง ๙ ตำแหน่งว่าง ๑๐ ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง มีคนครอง ๕ ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง มีคนครอง ๖ ว่าง ๖
- กองคลัง จำนวน ๗ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ ว่าง ๓
- ส่วนโยธา จำนวน ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ว่าง ๑

ข. ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

- มัธยมศึกษา จำนวน ๑ คน
- ปวช. จำนวน ๑ คน
- ปวส. จำนวน ๒ คน
- ปริญญาตรี จำนวน ๙ คน

๖. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑. การรวมกลุ่มของประชาชน

ตารางแสดงกลุ่ม/องค์กรชุมชนในตำบลแยกเป็นรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อกลุ่ม/องค์กร	กิจกรรม	ปีที่ก่อตั้ง	จำนวนสมาชิก	เงินทุนหมุนเวียน
๑	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มทำนา	๒๕๕๗	๕๑	๑๐๐,๐๐๐
๒	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มเลี้ยงปลานิล	๒๕๔๗	๑๔๖	๑๐๐,๐๐๐
๓	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มเลี้ยงปลานิล	๒๕๔๗	๗๐	๑๐๐,๐๐๐
๔	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มเลี้ยงปลาตะกุง	๒๕๔๗	๑๑๒	๑๐๐,๐๐๐
๕	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มเลี้ยงปลานิล	๒๕๔๗	๑๖๖	๑๐๐,๐๐๐
๖	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มทำนา	๒๕๔๗	๑๕๖	๑๐๐,๐๐๐
๗	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มเลี้ยงปลากระพงขาว	๒๕๔๗	๑๙๗	๑๐๐,๐๐๐
๘	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มเลี้ยงไก่	๒๕๔๗	๗๕	๑๐๐,๐๐๐
๙	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มเลี้ยงปูดำ	๒๕๔๗	๑๙๔	๑๐๐,๐๐๐
๑๐	กองทุนหมู่บ้าน	กลุ่มเลี้ยงปลากระพงขาว	๒๕๔๗	๑๔๔	๑๐๐,๐๐๐

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

“ ประชาชนมีอาชีพเสริม เพิ่มพูนรายได้ กระจายการพัฒนาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

๑. แก้ไขปัญหาความยากจนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. จัดให้มีการบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ
๓. ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว
๔. การกิจ ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๕. การกิจตาม พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เส้นทางจราจรทั้งทางบกและทางน้ำสามารถใช้ได้สะดวกทุกฤดูกาล
๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
๓. ประชาชนสามารถรับรู้ข่าวสารจากหน่วยงานราชการได้รวดเร็ว
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุให้เสมอเท่าเทียมคนปกติทั่วไป
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ให้ปลอดจากยาเสพติดโดยมีกิจกรรม ประเพณี เป็นตัวนำการพัฒนา
๖. การบริหารงานด้านบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและบริการตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงินการคลังให้มีการบริหารจัดการที่ดีให้บริการประชาชนรวดเร็ว เสมอภาคและมีความประทับใจ
๗. ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านคมนาคมขนส่ง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านคนและสังคม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๕ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ข่าวสารให้ทั่วถึง

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาใช้กีฬาเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาคนและสังคม

แนวทางที่ ๔ การพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมงานประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านแหล่งน้ำ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาจัดทำระบบระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาจัดหาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาดให้พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาดูแลรักษาพยาบาล แนะนำป้องกันมิให้แพร่ขยาย

และช่วยเหลือบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านบริการและการจัดการ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๔ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวทางที่ ๓ การพัฒนางานบริการเชิงรุกเพื่อให้ได้รับการบริการอย่างทั่วถึง

แนวทางที่ ๔ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาดูแลคลองและพื้นที่ชายฝั่ง

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาปรับภูมิทัศน์บริเวณถนนและสถานที่สำคัญ

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์ของกลุ่มจังหวัด “เป็นศูนย์กลางการผลิต การตลาดภาคเกษตร มุ่งสู่สากล เป็นเอกแห่งการท่องเที่ยวพร้อมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน”

พันธกิจของจังหวัดนครศรีธรรมราช (Mission)

๑. จัดปัญหาความยากจน
๒. พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ
๓. เพิ่มผลผลิตและรายได้จากการเกษตรและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

๑. รายได้ของชุมชนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒. ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างเป็นธรรม
๓. จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นเมืองน่าท่องเที่ยวติดอันดับของภาคใต้
๔. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมกับศักยภาพของจังหวัด โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าการค้า

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ฯลฯ
๓. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มิใช่อาหาร และพลังงานทดแทน
๔. สนับสนุนการจัดรูปที่ดินเพื่อการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท
๕. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๖. พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด
๗. ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาความร่วมมือระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับความต้องการ ภาคเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน ประชาชนมีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี
๒. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ครุว์เรือน ชุมชน มีทางเลือกในการใช้พลังงาน และมีพลังงานใช้อย่างเพียงพอ
๔. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม
๓. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชน ให้อยู่ในขีดความสามารถรองรับของระบบนิเวศ
๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทย เพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภค อย่างพอเพียงและยั่งยืนการสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน
๕. ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะ ในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์
๖. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมสนับสนุนครุว์เรือน ชุมชน ใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานสะอาด
๘. สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ เพื่อแสดงแนวเขตที่ดินของรัฐ
๙. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟู ความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น เพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ประชาชน/เยาวชนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข
๒. ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย
๔. ประชาชนมีโอกาสดำเนินการเข้าถึงระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนา ในทุกด้าน
๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและ นอก ระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้
๓. ธรรมชาติให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ
๔. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และ สถานพยาบาล
๕. ธรรมชาติ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้อง ให้น้อยลง
๖. ธรรมชาติ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวัง ป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่
๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
๙. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา พื้นฟู ต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก
๑๐. สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
๑๑. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และเชื่อมโยงกับระบบการขนส่งอื่น รวมทั้งเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง
๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่
๔. ผลักดันให้มีการใช้ผังเมืองรวมจังหวัดเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาด้านกายภาพ เศรษฐกิจ และสังคมของจังหวัดนครศรีธรรมราช
๕. ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายควบคุมอาคารอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาและให้บริการประชาชน
๓. มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของทุกภาคีในการพัฒนา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. รณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน
๒. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุน ให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชน ลดขั้นตอน การทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
๓. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาสามารถ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ได้แก่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ปัญหาถนนยังไม่ใช่ คสล. หรือลาดยาง ครบทุกเส้นทาง
 - ปัญหาน้ำประปาภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง
 - ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านน้ำอุปโภคไม่เพียงพอ
 - ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน ไม่ได้รับการขุดลอกคูคลอง หนองน้ำ
 - รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ลดน้อยลงเนื่องจาก สภาวะการณ้ขาดทุนจากการทำนาถู้ง
 - ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม
๓. ปัญหาด้านสังคม – การศึกษา
 - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - ปัญหาทางการศึกษาในระดับมัธยม ยังไม่เกณฑ์มาตรฐานในการ เรียนการสอน ทำให้เด็กไปเรียนในตัวเมือง หรือที่อื่น
 - ปัญหาคนชราในตำบลมีมาก ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร
 - การส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการยังมีน้อย
 - ประชาชนยังมีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง-การบริหาร ยังน้อยอยู่
 - บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การส่งเสริมหรือด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังน้อย
 - แหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวไม่เป็นรูปธรรม

๖. ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ประชาชนยังยึดติดกับความรู้แบบเดิม ๆ ไม่ยอมแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา
- ประชาชนยังขาดการเอาใจใส่ในการหาแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ประชาชนยังใช้บริการกับ รพ.สต. ยังน้อยอยู่เมื่อเกิดการเจ็บป่วย
- การเข้าถึงงานด้านสาธารณสุขไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเป็นถนน คสล. หรือลาดยาง ครอบคลุมเส้นทาง เพื่อจะได้เป็นถนนไร้ฝุ่น
- ขยายระบบน้ำประปาภูมิภาคให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมครัวเรือน
- เพิ่มจุดติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้มากขึ้น เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- การขุดลอกคูคลอง หนองน้ำ ให้ครบทุกแหล่งน้ำ
- ให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ ในรูปการอบรม อุดหนุนการลงทุน
อย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

- เพิ่มจุดติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้มากขึ้น เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- พัฒนาครูผู้สอนอย่างจริงจัง และนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาสอนเหมือนสมัยก่อน
- เพิ่มเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- จัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้น

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- การประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสาร
- จัดโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความรู้ความเข้าใจทางการเมือง-การบริหาร
- รับโอน ขอใช้บัญชี บุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมหรือด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดทำแหล่งทรัพยากรธรรมชาติในเชิงการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - จัดกิจกรรม/โครงการ/การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดใหม่ ๆ ทันท่วงทีเหตุการณ์ปัจจุบัน
๗. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย
 - ให้ทาง รพ.สต. จัดทำโครงการออกเยี่ยมบ้านหรือให้ความรู้ความเข้าใจในการเข้ารับการรักษา ณ รพ.สต. เมื่อเกิดการเจ็บป่วย ให้ครบทุกหมู่บ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity)

อุปสรรค (Threat)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)

- สภาพพื้นที่ของตำบลท่าพญาเป็นที่ราบลุ่มและเหมาะแก่การทำการเกษตร อยู่ติดชายฝั่งทะเล

จุดอ่อน (Weakness)

- ถนนภายในหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน
- ระบบประปาภูมิภาคยังไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- ระบบประปาหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

- มีการจัดทำบัญชีโครงการเกินศักยภาพเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณและขอให้หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินการ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength)

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๒ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับเงินสนับสนุนการดูแลสุขภาพจาก สปสช. ตำบล
- กองทุน สปสช. ระดับท้องถิ่น ส่งเสริมงบประมาณในการสร้างเสริมสุขภาพทุกทุกบ้าน

จุดอ่อน (Weakness)

- เป็นสังคมที่มีผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสมาก
- ประชาชนไม่จริงจังในการประกอบอาชีพ
- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ประชาชนยังขาดความสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
- ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity)

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่เพิ่มขึ้น จาก กองทุนส่งเสริมสุขภาพระดับท้องถิ่น
- มีเจ้าหน้าที่จากโรงพยาบาลปากพนังมาจัดคลินิกเคลื่อนที่ ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลทุกเดือน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การจัดสรรงบประมาณน้อย ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ
- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength)

- สังคมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา เป็นสังคมชนบท ประชาชนจะอยู่กันแบบเครือญาติ
- จัดจุดตรวจช่วงเทศกาล เพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

จุดอ่อน (Weakness)

- องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มี อปพร.ระดับตำบล
- ประชาชนในพื้นที่จะอยู่กันแบบเรียบง่าย จนขาดความรอบคอบในการป้องกันภัยอันตราย

โอกาส (Opportunit)

- อำเภอบางกอนจันทบุรี อปพร. ในระดับอำเภอโดยให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา จัดส่งบุคคลจำนวน ๑๐ คนเข้าร่วมการฝึกอบรม
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จัดฝึกอบรม อปพร. โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ส่งคนเข้าฝึกอบรมด้วย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**จุดแข็ง (Strength)**

- องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้กลุ่มเศรษฐกิจชุมชนหมู่บ้านละ ๑๐๐, ๐๐๐ ครัวเรือนหมู่บ้าน
- มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนยังขาดองค์ความรู้ในการดำเนินการ
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunit)

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
- หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
- บริษัทพลังงานบริสุทธิ์ เข้ามาดำเนินก่อสร้างการผลิตไฟฟ้าด้วยกังหันลม
- บริษัทเจริญโภคภัณฑ์ (อาหารสัตว์) มาลงทุนแก่ผู้มีอาชีพเลี้ยงกุ้ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness)

- ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
- การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity)

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- สังคมคนตำบลท่าพญา จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ในท้องถิ่นเป็นอย่างดี
- มีปราชญ์ชาวบ้านหลายคน

จุดอ่อน (Weakness)

- ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน
- ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- บุคลากรไม่ค่อยให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
- ไม่มีบุคลากรเฉพาะที่จะดูแลด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดนครศรีธรรมราชให้ความสำคัญ
- มีบุคลากรตำแหน่งอื่นที่เคยอยู่ในวงการศึกษามาช่วยดูแลเรื่องการศึกษาได้พอสมควร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

- สนับสนุน๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทำพญาส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ซึ่งรู้และเข้าใจสภาพปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness)

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ
- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและไม่ครอบคลุมทุกด้าน
- บุคลากรยังขาดในบางตำแหน่ง ต้องให้บุคลากรอื่นทำหน้าที่แทนหลายอย่าง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยลง

โอกาส (Opportunit)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครศรีธรรมราช มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
- ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทมีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ อัตรา แต่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาพิจารณาในเรื่องกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) พิจารณาแล้วเห็นว่าควรลดจำนวนบุคลากรลง เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญาเพิ่มขึ้น สืบเนื่องจากการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับเพิ่มตามคุณวุฒิ (ฉบับที่ ๔) และการปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) เป็นผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก กอปรกับที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญามีภาระงานที่เพิ่มขึ้นไม่มากนัก บางตำแหน่งก็ขาดแคลน มีตำแหน่งแต่ไม่มีคนครอง บางตำแหน่งว่างเพราะไม่มีภาระงานแต่ประการใด เนื่องจากมีพนักงานจ้างตามภารกิจแล้ว ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล จึงเห็นควรลดจำนวนบุคลากรในสำนักงานปลัด กองคลังและส่วนโยธาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทมีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านงานบุคคล

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เงินเดือน /ค่าจ้าง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๑,๘๘๐	๓,๕๐๐	-
สำนักงานปลัด อบต.						
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๒๒,๙๒๐	๓,๕๐๐	-
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๒๒,๔๙๐	-	-
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๒๐,๔๐๐	-	๕๔๐
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	-	-
๗.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑๕,๐๖๐	-	-
๘.	นักการ	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐
๙.	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐
กองคลัง						
๑๐.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๒๕,๙๗๐	๓,๕๐๐	-
๑๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.-ชง.	๑	-	-	-
๑๒.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑๗,๕๕๐	-	-
๑๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.๕	๑	-	-	-
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	ภารกิจ	๑	๑๑,๓๒๐	-	๑,๙๖๕
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑๒,๔๙๐	-	๗๙๕
ส่วนโยธา						
๑๖.	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑๙,๙๗๐	๓,๕๐๐	-
๑๗.	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑๘,๑๙๐	-	-
๑๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑๖,๘๘๐	-	-
๑๙.	คนงาน	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา ซึ่งอัตรากำลังในปัจจุบันนั้น อัตรากำลังมีความเพียงพอในการดำเนินการในภารกิจ ยังไม่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ เพียงแต่ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะนี้ และในอนาคตต่อไป เพื่อมาเติมเต็มกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		-						
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

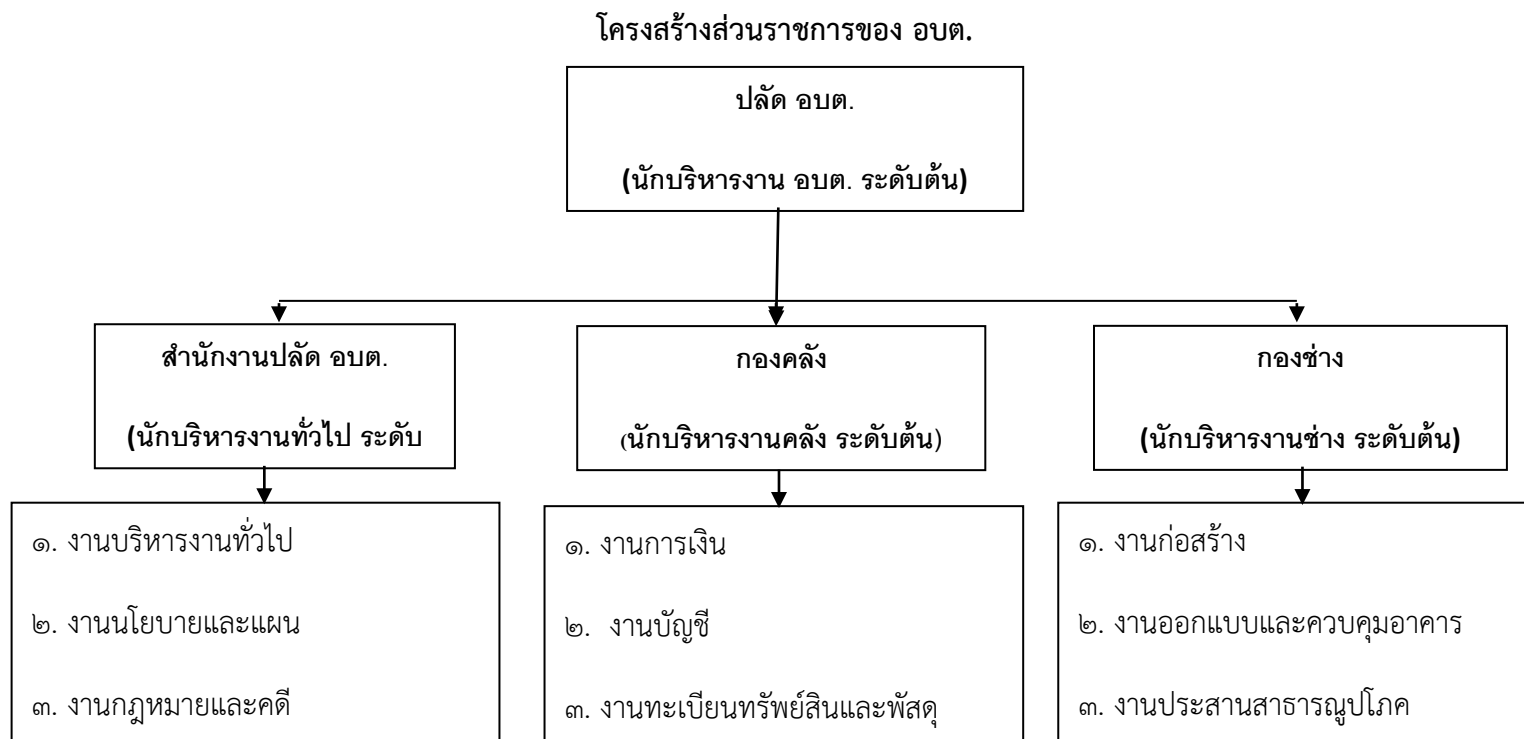
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพญา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งคาดว่าจะต้องใช้ในชวระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑) *	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๓,๔๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๕,๗๖๐	๔๐๖,๙๘๐	๔๒๐,๓๐๐	
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๙๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๒,๘๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๘๙,๕๖๐	๒๙๙,๘๒๐	๓๑๑,๑๐๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๐,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๒,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๗๓,๔๒๐	๒๘๔,๕๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๑,๕๑๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๑,๙๘๐	๘,๗๖๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๕๓,๔๙๐	๒๖๒,๒๕๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๒๐	๒,๑๖๐	๙,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๒,๔๘๐	
๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๑,๘๐๐	๗,๐๘๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๐๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่าง
	พนักงานจ้าง																	
๘	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๓๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๒,๙๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๓๕,๕๘๐	๓๔๗,๘๒๐	
๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๑,๘๖๐	๗,๒๐๐	๑๘๑,๖๘๐	๒๑๒,๕๘๐	๒๑๙,๗๘๐	
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่าง
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่าง
	พนักงานจ้าง																	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	-	๖,๐๐๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๕๕,๘๘๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	-	๕,๕๒๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๓๕,๘๔๐	๑๔๑,๓๖๐	
	กองช่าง																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๒๖๒,๗๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๒,๘๒๐	๕,๔๐๐	๒๘๙,๕๖๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๗๐,๙๖๐	
๑๗	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๑,๗๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๒๐,๐๒๐	๒๒๗,๔๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๑,๘๖๐	๗,๓๒๐	๑๓๘,๑๒๐	๒๐๔,๙๐๐	๒๑๒,๒๒๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม		๑๙	๑๖	๔,๑๙๐,๗๑๐	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	๑๒๑,๕๐๐	๕๑,๗๒๐	๑๔๑,๔๘๐	๓,๕๑๔,๖๘๐	๔,๒๔๒,๘๓๐	๔,๔๑๔,๓๑๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๗๐๒,๙๓๖	๘๔๘,๕๖๖	๘๘๒,๘๖๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๔,๒๑๗,๖๑๖	๕,๐๙๑,๓๙๖	๕,๒๙๗,๑๗๒	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๔.๓๗	๒๖.๙๕	๒๕.๔๙	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓๑

๓๐



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป					
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๒	-	๒	๒	-	๒	๓

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

๓๑



- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- นักการ
- พนักงานขับรถยนต์

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป					
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	๒

โครงสร้างกองคลัง



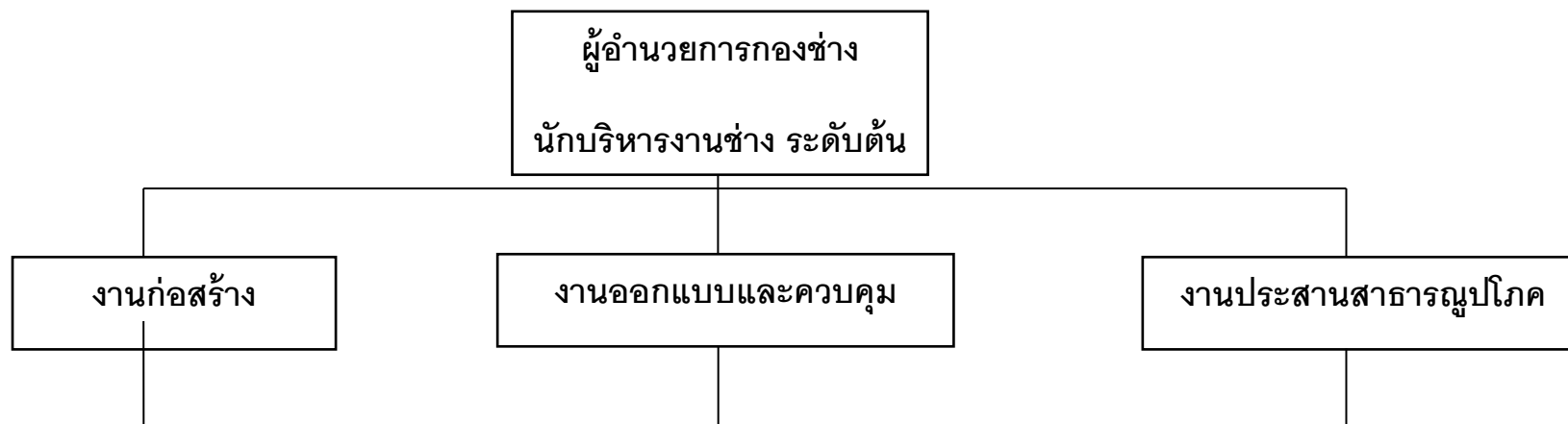
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป					
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑		-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- คนงาน

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป					
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑

**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน
ราชการ**

หมายเหตุ การจัดบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน
ราชการ
ปรากฏตามภาคผนวก

แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วน
ตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม
การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้
งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร