



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ
อำเภอนาโง่ง จังหวัดตรัง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวน เท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อีกทั้งเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง 3 ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบ ปีงบประมาณ 2558-2560 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็น การเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2561-2563) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3-8
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9-12
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	13-19
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	20-23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	21
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	24-29
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	30-34
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	35-38
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	39-43
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	44-46
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	47

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าเปรียบเทียบกับย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

$$\begin{array}{lcl} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} & \times & 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} & & 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที} \end{array}$$

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนืออย่างสูงสุด โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (การตรวจประเมิน LPA)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 3 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2560	พนักงาน ส่วนตำบล มีนครอง (คน)	ลูกจ้าง ประจำ มีนครอง (คน)	พนักงานจ้าง มีนครอง (คน)	รวมทั้งสิ้น
1	อบต.นาข้าวเสีย	5	46,806,700	15	-	20	35
2	อบต.ละมอ	5	42,259,000	16	1	20	37
3	อบต.นาโยงเหนือ	3	29,640,000	15	1	22	38
4	อบต.โคกสะบ้า	4	38,187,805	18	-	14	32
5	อบต.ช่อง	4	26,819,425	15	-	9	24
6	อบต.นาหมื่นศรี	3	34,830,646	20	1	11	32

ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม 2560

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กับ องค์การบริหารส่วนตำบล
ทุกแห่งในอำเภอนาโยง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่
ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

3.8 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา
ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jop) มากกว่าการ เพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงาน ของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูล เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการ บริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มงานสนับสนุน

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือในปัจจุบันการพัฒนา ครอบคลุมทุกด้าน มีเฉพาะเส้นทางคมนาคมสายเชื่อมหมู่บ้านหรือถนนภายในหมู่บ้าน บางเส้นทางเท่านั้นที่ยังไม่ดำเนินการก่อสร้าง สภาพปัญหาโดยรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1.เส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านบางเส้นทางยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุม เป็นบ่อ
- 2.ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้อย่างทั่วถึง
- 3.ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกจุดพื้นที่เป้าหมายที่ประชาชนต้องการ

2.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาเศรษฐกิจโดยรวมของตำบลนาโยงเหนือ สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1.ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาอาชีพ
- 2.ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพขาดการพัฒนา และส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง การรวมกลุ่มกันมีน้อย
- 3.ราคาผลผลิตไม่แน่นอน
- 4.ขาดตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ
- 5.ราคาสินค้าอุปโภคบริโภค ราคาสูงขึ้น น้ำมันราคาแพง
- 6.ประชาชนมีหนี้สินนอกระบบสูง

3.ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหาสังคมในเขตตำบลนาโยงเหนืออยู่ในลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท ยังมีการพึ่งพาอาศัยในระดับหมู่บ้านอยู่บ้าง การพัฒนาจึงเป็นไปอย่างรวดเร็วเพราะมีพื้นที่น้อย สภาพปัญหาโดยรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1.กระแสวัฒนธรรมต่างชาติส่งผลให้วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปเลียนแบบสังคมตะวันตกมากขึ้น
- 2.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมทางสังคม
- 3.ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
- 4.ชุมชนยังไม่เข้มแข็งด้วยตนเองในแบบชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- 5.ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 6.ปัญหาการขาดศูนย์เรียนรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- 7.ปัญหาการว่างงานของประชาชน
- 8.ปัญหาคนนับถือและยกย่องคนที่ฐานะการเงินและฐานะทางสังคม (บารมี) มากกว่าการยกย่องคนที่เป็นคนดีเหมือนเมื่อก่อน

4.ปัญหาด้านสาธารณสุข

- 1.ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 2.ปัญหาการขาดข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- 3.องค์การบริหารส่วนตำบลขาดบุคลากรผู้ดูแลงานด้านสาธารณสุข
- 4.งบประมาณในการแก้ไขปัญหาสภาพในพื้นที่เพื่อให้ครอบคลุมทุกช่วงวัย มีไม่เพียงพอ
- 5.ประชาชนมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคในกลุ่มโรคที่สร้างขึ้นเอง เช่น ความดัน เบาหวาน ไขมัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวิถีชีวิตการกิน เช่น อาหารประเภทหมูย่าง หรืออาหารคาว อาหารมัน ในงานศพ หรืองานเลี้ยงต่างๆ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีโครงการหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ซึ่งเป็นโครงการที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านสาธารณสุขของประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง

5.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- 1.ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- 2.ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านขัดข้องในบางครั้ง
- 3.ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่ ตื่นเขิน รกร้าง
- 4.ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งริมคลองนางน้อย

6.ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1.ประชาชนรุ่นหลังละเลยการปฏิบัติต่อประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม จึงเป็นบทบาทหน้าที่หนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องปลูกจิตสำนึก ปลูกฝังและส่งเสริม ให้เยาวชน รู้จัก รัก ห่วง แห่น ในประเพณี วัฒนธรรม เพื่อสืบทอดให้ถึงคนรุ่นหลังต่อไป
- 2.ขาดการสืบสาน และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น เด็ก เยาวชน รุ่นใหม่ไม่ใส่ใจต่อความเป็นมา และตัวตนของชุมชน ทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายๆ อย่างไม่มีผู้สืบทอด
- 3.ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือขาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการที่จะเตรียมความพร้อมและพัฒนาคุณภาพของเด็กด้านการศึกษาในพื้นที่
- 4.อบต.ขาดการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน ซึ่งเป็น สิ่งที่น่าจะสำคัญมาก

7. ปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- 1.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพราะคิดว่าไม่ใช่ปัญหาสำคัญในการดำรงชีวิตของประชาชน
- 2.แหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง ตื่นเขิน และมีวัชพืชปกคลุม ไม่สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตรได้
- 3.ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่บางอย่างมีมากเกินไปจนส่งผลเสียต่อการประกอบอาชีพ เช่น ดินกักที่ขึ้นในนาจนแน่น จนประชาชนไม่สามารถใช้พื้นที่ทำนาได้
- 4.ปัญหาการจัดการขยะ ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และอบต.ไม่มีพื้นที่ในการจัดการขยะชุมชน ปัจจุบันต้องนำขยะไปทิ้งยังที่ทิ้งขยะของเทศบาลนครตรัง ซึ่งสามารถรองรับขยะจากภายนอกได้เพียง 5 ปีเท่านั้น หลังจากนั้น อบต.ต้องบริหารจัดการขยะด้วยตัวเอง

8. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

1. ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย แต่ค่านิยมการรักพวกรักพ้องยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นตัวแทนของประชาชนจึงเป็น ระบบเครือญาติหรือระบบพรรคพวกเป็นส่วนใหญ่
2. ระบบการเมือง ระบบการเลือกตั้งทำให้ประชาชนแตกความสามัคคี
3. ปัญหาค่านิยมขาดเสียสละไม่ผิด ทำให้ปัญหาการซื้อสิทธิ ขายเสียงยังเป็นปัญหาใหญ่ของการเลือกตั้งในท้องถิ่น
4. ประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังเป็นระบบไทยเฉย หากไม่ใช่ปัญหาที่เป็นปัญหาปากท้องของตัวเองจริงๆ จะไม่ให้ความสำคัญ ประชาชนในท้องถิ่นยังมองการเมืองเป็นเรื่องไกลตัว ทั้งที่จริงแล้วมันคือปัญหาใกล้ตัวที่สุด
5. กฎหมาย ระเบียบ ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการในบางครั้ง

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- 1.2 ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต

2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 3.2 ให้มีศูนย์บริการสาธารณสุข
- 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดิต กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- 4.3 จัดหาแหล่งน้ำธรรมชาติ

5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสียดิตต่างๆ
- 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาโยงเหนือคือ **“ มุ่งมั่นพัฒนา นำพาท้องถิ่นสู่ความเจริญยั่งยืน บนพื้นฐานธรรมาภิบาลและความพอเพียง ”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนาโยงเหนือเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาโยงเหนือ ได้กำหนดไว้ 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การคมนาคม ในระยะเวลาที่ผ่านมา อบต.นาโยงเหนือ ได้พัฒนา ปรับปรุงการคมนาคมภายในหมู่บ้านเป็นจำนวนหลายโครงการ เช่น การเปลี่ยนถนนลูกรัง ถนนหินคลุก เป็นถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ทำให้ภาพรวมของ อบต. อยู่ในขั้นดี มีถนนบางสายโดยเฉพาะที่เชื่อมทางระหว่างหมู่บ้านที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอยู่หลายสาย

1.2 ไฟฟ้าและแสงสว่าง อบต.นาโยงเหนือ ได้จัดการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะโดยให้เงินอุดหนุนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดตรังไปดำเนินการ ซึ่งได้ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเป็นที่เรียบร้อยแล้วในทุกหมู่บ้าน และจะทำการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมไฟฟ้าเพิ่มเติมในช่วงปีงบประมาณ 2560 – 2562

1.2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและระบบการสื่อสารที่ทันสมัยโดยการขยายเขตและสื่อสัญญาณอินเทอร์เน็ต ซึ่งทาง อบต.นาโยงเหนือ จะต้องดำเนินการประสานติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการขยายเขตและสื่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมต่อไป รวมทั้งให้การสนับสนุนการรับรู้ข่าวสารในโลกกว้างให้แก่ประชาชนตามโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล การสนับสนุนหอกระจายข่าว/เสียงตามสายในตำบล

2. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

น้ำอุปโภค บริโภคในเขต อบต.นาโยงเหนือ มีประปาครบทุกหมู่บ้าน ในส่วนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีเพียงพอและเหมาะสมแก่การนำไปใช้ประโยชน์

3. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน โดยได้จัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพในแต่ละหมู่บ้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และจะส่งเสริมหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลตามนโยบายของรัฐบาลในปี 2560- 2562 ต่อไป

4. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ดำเนินการส่งเสริมงานทางด้านสาธารณสุขในหลายๆ ด้าน ได้แก่ จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า การสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้าน การป้องกันโรคติดต่อและพาหะนำโรค

5. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

ในปัจจุบันการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสังคมหลาย ๆ ด้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนต่าง ๆ ดังนี้

- การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อแก้ไข ปัญหาและความต้องการของประชาชน
- การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา อบต. นาโยงเหนือ ได้สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา และส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาของเยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อให้เกิดความสามัคคี เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงด้านยาเสพติด

6. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้สนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน ทุนการศึกษาให้นักเรียนในเขต อบต. ในด้านกิจกรรมจัดให้มีกิจกรรมงานวันเด็กแห่งชาติเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนและ อบต. เป็นประจำทุกปี กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ในวันสงกรานต์ ส่วนด้านศาสนาได้ร่วมกับอำเภอนาโยงปฏิบัติศาสนกิจตามโครงการจริยธรรมและกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ

7. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของตนเอง พร้อมสำหรับให้มีการบริการแก่ประชาชน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบโดยจัดให้มีการบริการของอินเทอร์เน็ตตำบล และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยพร้อมสำหรับการให้บริการประชาชน

8. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ ด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน การดำเนินการตาม

โครงการตามพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและโครงการตามพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และโครงการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมป่าไม้ในการดำเนินโครงการ หนึ่งตำบล หนึ่งสวนสาธารณะ และ อบต.ได้ทำการปรับปรุงสวนสาธารณะเพิ่มเติมด้วยงบประมาณจำนวนมากทุกปีทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายที่ดีและในอนาคตจะปรับปรุงเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจอย่างเต็มรูปแบบต่อไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (4))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (5) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (2))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 68 (6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 67 (9))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในแต่ละด้านตามความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยให้ครอบคลุมทั้งภาระหน้าที่และงบประมาณเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของ ผู้บริหาร อบต.

จุดแข็ง (Strength=S)

1. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำการเกษตร
2. อยู่ใกล้สถานที่ราชการหลายแห่ง
3. เป็นแหล่งปลูกยางพาราที่สำคัญของอำเภอนาโยง
4. จุดที่ตั้งของตำบลมีความเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคมเนื่องจากมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 ตัดผ่าน
5. การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทำให้เห็นปัญหาของประชาชนและการเข้าถึงการทำงานของประชาชนทำให้มีโอกาสในการพัฒนาสูง
6. ท้องถิ่นสามารถตราข้อบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. มีปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมเกิดขึ้นบางปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน
2. ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
3. ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหา การ ขาดแคลนน้ำ
4. เกษตรกรส่วนใหญ่มีหนี้สิน
5. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้แน่นอน

6. การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต ทำให้ผลผลิตที่ได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

7. เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านบางสายยังไม่สะดวกเพียงพอ

8. สภาพถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐานดีพอ

9. ไม่มีการวางแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและชัดเจน

10. การประกอบอาชีพหลัก (สวนยางพารา) มีเวลาว่างทำให้ติดต่อบายมุข เช่น การพนัน

โอกาส (Opportunity=O)

1. เมืองมีการบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และการเมือง (Political) ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล

2. นโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น ราษฎรมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น เป็นอาชีพเสริม

3. สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก อบท.หรือ ส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

4. นโยบาย “กองทุนหมู่บ้าน” ทำให้ชุมชนต่างๆมีความเข้มแข็งส่งเสริมให้ตำบลมีความเข้มแข็งในภาพรวมเพิ่มขึ้น

5. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน

6. โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร ทำให้เกษตรกรมีเงินทุนหมุนเวียนที่จะใช้ในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

7. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP)

8. การเมืองในระดับชาติมีเสถียรภาพ ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ มีความมั่นคง

9. ประชาชนมีแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น ทั้งจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โครงการ กข.คจ โครงการธนาคารประชาชน และโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจ

11. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาล ตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ข้อจำกัด (Threaten=T)

1. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล

2. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

3. ขาดงบประมาณการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเนื่องจากต้องใช้งบการลงทุน (Investment) เป็นจำนวนมาก

4. ขาดทักษะ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

5. การใช้ประโยชน์ของที่ดินยังไม่ถูกต้อง และเหมาะสม

6. ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี และมีปริมาณเพียงพอ

7. ขาดการวางผังเมืองที่ดี

8. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

9. ลักษณะนิสัยประจำถิ่น มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ไม่ฟังใคร

10. ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน

11. การให้คำปรึกษา

หมายเหตุ :- มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552

- มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

๒. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 16 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) จำนวน 12 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) จำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 7 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 38 อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.1 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 50 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน 3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. งานบางด้านบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น บุคลากรด้านสาธารณสุข 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทอ้งค้การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ งานการประชุม - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำฎีกา - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสาธารณสุข - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ งานการประชุม - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำฎีกา - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสาธารณสุข - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	
1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและเลือกสรร การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ ฯ - งานทะเบียนประวัติ,พิจารณาความดีความชอบ - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน - งานพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ,งานกำหนดอัตรากำลัง - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและเลือกสรร การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ ฯ - งานทะเบียนประวัติ,พิจารณาความดีความชอบ - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน - งานพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ,งานกำหนดอัตรากำลัง - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	
1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ	1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.4 งานนิติการและการพาณิชย์ - งานด้านนิติกร - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ กฎหมาย - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน	1.4 งานนิติการและการพาณิชย์ - งานด้านนิติกร - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ กฎหมาย - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน	
1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู	1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู	
1.6 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์	1.6 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์	
1.7 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานติดตามและประเมินผล	1.7 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานการเก็บรักษาเงิน	2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา - งานการเก็บรักษาเงิน	
2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	
2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

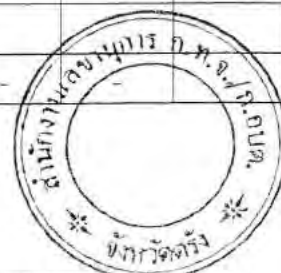
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3.กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง	3.กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง	
3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานควบคุมสถานบริการน้ำมันตาม พ.ร.บ. น้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2542	3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานควบคุมสถานบริการน้ำมันตาม พ.ร.บ. น้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2542	
3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	
3.4 งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมการผังเมือง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	3.4 งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมการผังเมือง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563 (ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ระบบแท่ง)

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
2.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
3.หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
4.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
5.นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6.นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7.นักวิชาการศึกษา (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
8.นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
9.นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
10.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
11.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	1	1	1	1	-	-	-	
12.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
13.พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
14.คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	



มติ ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๑/๒๐
เมื่อวันที่ ๑๒ กย. ๒๕๖๐

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง								
15.ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
16.นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
17.นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
18.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
19.เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
20.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
21.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
22.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
23.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
24.ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
25.นายช่างโยธา (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
26. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)							-	
27.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
28.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
29.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
30.คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
31.คนงานทั่วไป	3	4	4	4	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	39	41	41	41	+2			



มค. ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ 9/60
เมื่อวันที่ 12 ก.ย. 2560

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

1) ปลัด อบต.นาโยงเหนือ มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	47,770	573,240	2561 2562 2563 15,840 16,320 16,560

หมายเหตุ : ในปี 2561-2563 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

2) รองปลัด อบต.นาโยงเหนือ มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
1	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	1	34,840	418,080	2561 2562 2563 13,320 13,320 13,440

หมายเหตุ : ในปี 2561-2563 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

2. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1) สำนักปลัด อบต.นาโยงเหนือ มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน 12 ตำแหน่ง 17 อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
1	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	32,060	384,720	2561 2562 2563 13,440 13,320 13,080
2	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	1	24,010	288,120	11,520 12,000 12,120
3	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	1	24,970	299,640	12,000 12,120 12,600
4	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	1	21,140	253,680	8,880 8,640 8,880
5	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	1	22,170	266,040	10,920 11,160 11,520
6	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	1	28,030	336,360	12,960 13,320 13,440
7	ลูกจ้างประจำ	นักจัดการงานทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มสนับสนุน กลุ่มที่ 1	1	18,480	221,760	7,440 7,440 7,680
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	1	12,250	147,000	5,880 6,120 6,360
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	1	11,020	132,240	5,280 5,520 5,760
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	1	9,400	112,800	4,560 4,800 4,920
11	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	4	61,200	734,400	29,400 30,600 31,800
12	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	-	1	12,500	150,000	6,000 6,240 6,480
13	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	2	20,000	240,000	0 0 0

3. กองคลัง

- 1) กองคลัง งบต.นาโยียงเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 9 ตำแหน่ง 9 อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								2561	2562	2563
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	32,610	391,320	13,320	13,440	13,320
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	1	24,970	299,640	12,000	12,120	12,600
3	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	1	16,600	199,200	8,280	7,080	7,680
4	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	24,825	297,900	9,720	9,720	9,720
5	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	18,440	221,280	9,120	9,240	9,720
6	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	18,060	216,720	9,000	9,240	9,360
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	1	12,250	147,000	5,880	6,120	6,360
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	1	11,390	136,680	5,520	5,760	6,000
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	1	10,580	126,960	5,160	5,280	5,520

4. กองช่าง

- 1) กองช่าง งบต.นาโยียงเหนือ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 7 ตำแหน่ง 11 อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								2561	2562	2563
1	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	32,060	384,720	13,440	13,320	13,080
2	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	18,440	221,280	9,120	9,240	9,720
3	นายช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	24,825	297,900	9,720	9,720	9,720
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
3	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	1	13,010	156,120	6,240	6,600	6,840
4	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	1	11,170	134,040	5,400	5,640	5,880
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)									
5	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	-	1	12,000	144,000	5,760	6,000	6,240
	พนักงานจ้างทั่วไป									
6	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	3	30,000	360,000	0	0	0
7	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	4	40,000	480,000	0	0	0

หมายเหตุ : ในปี 2561 กองช่าง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ จำนวน 1 อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไปเพิ่ม จำนวน 1 อัตรา

5. ^๕ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
1	31,122,000	32,678,100	34,312,000

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	1	1	573,240	1	1	1	-	-	-	15,840	16,320	16,560	589,080	605,400	621,960	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	1	1	418,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	
	สํานักปลัด																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	
5	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	
6	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	253,680	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	
7	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	266,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	
8	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
	ลูกจ้างประจำ																	
9	นักจัดการงานทั่วไป		1	1	221,760	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	147,000	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,880	159,000	165,360	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	132,240	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ภัย		1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
13	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		2	2	148,800	2	2	2	-	-	-	15,000	15,600	16,200	163,800	179,400	195,600	(งบท้องถิ่น-เงินอุดหนุน)
14	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		2	2	360,000	2	2	2	-	-	-	14,400	15,000	15,600	374,400	389,400	405,000	(งบท้องถิ่น)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																	
15	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล		1	1	150,000	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	156,000	162,240	168,720	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
16	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	
	กองคลัง																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
17	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	
19	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	199,200	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้นะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
21	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	249,360	
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	216,720	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	147,000	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,880	159,000	165,360	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	136,680	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,200	147,960	153,960	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	126,960	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	132,120	137,400	142,920	
	กองช่าง																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
26	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	
27	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	249,360	
28	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																	
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	156,120	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,840	162,360	168,960	175,800	
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	134,040	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,440	145,080	150,960	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																	
31	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	144,000	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,760	155,760	162,000	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
32	คนงานประจําขยะ		3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	
33	คนงานทั่วไป		3	3	432,000	4	4	4	+1	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	กำหนดเพิ่ม
(4)	รวม		40	38	8,141,340	41	41	41	+2	-	-	573,300	289,440	296,400	8,714,640	9,004,080	9,300,480	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%																	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														1,742,928	1,800,816	1,860,096	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย														10,457,568	10,804,896	11,160,576	
															33.60	33.06	32.53	

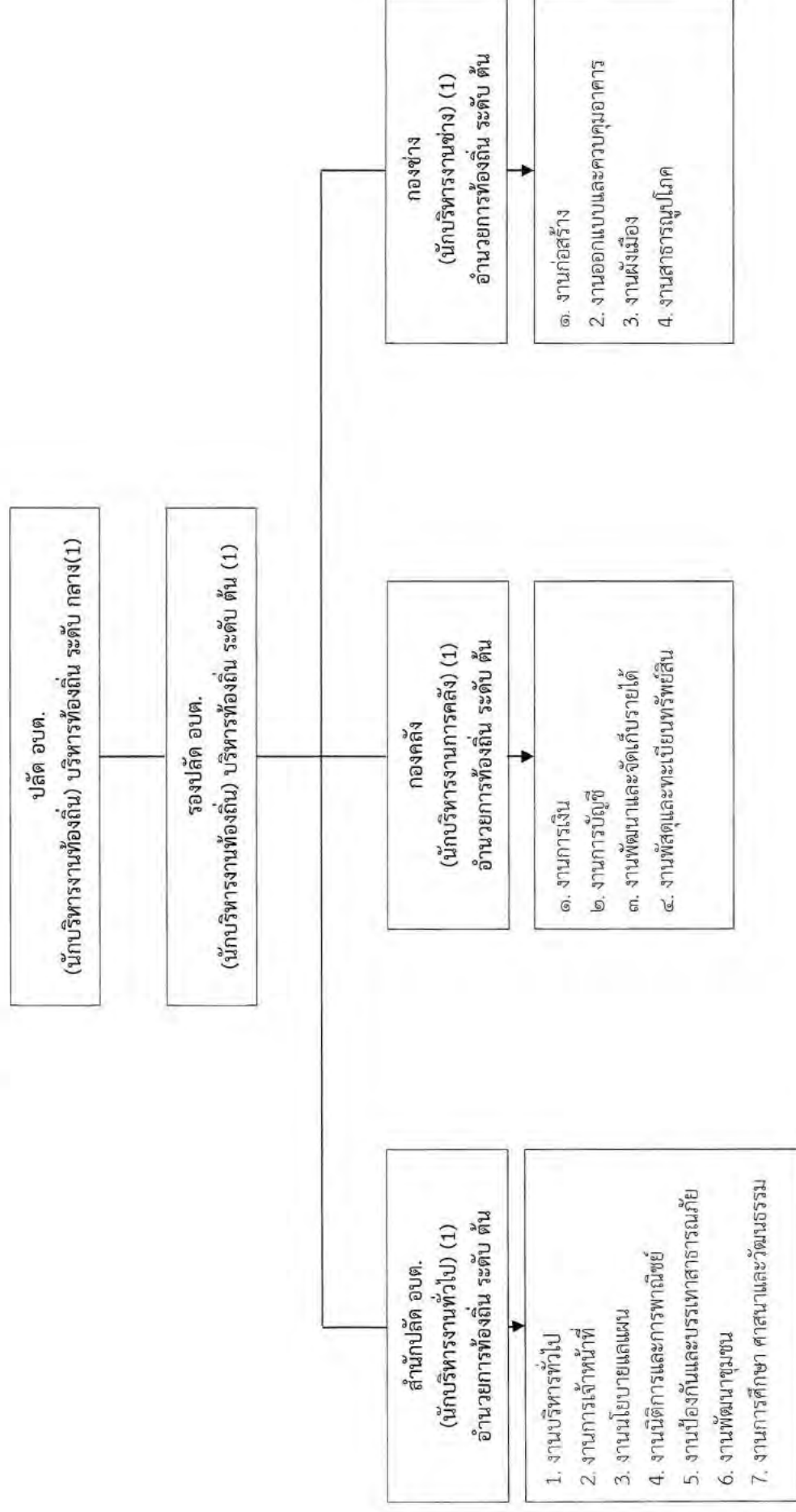
หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 31,122,000 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 32,678,100 บาท

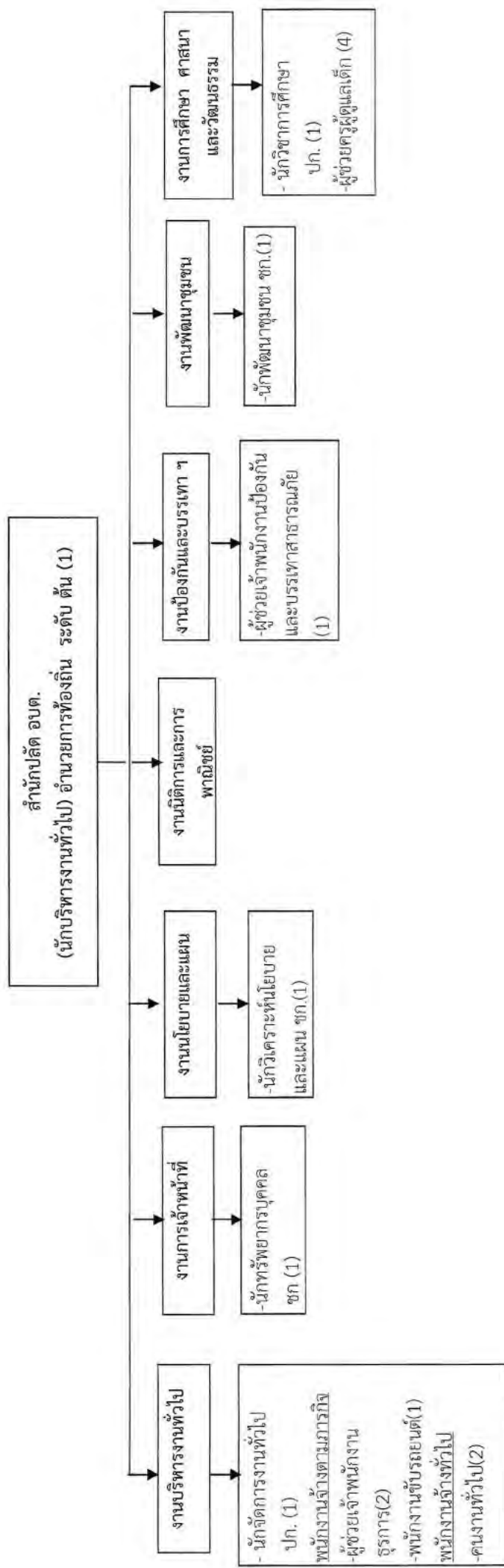
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 34,312,000 บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนายูงเหนือ

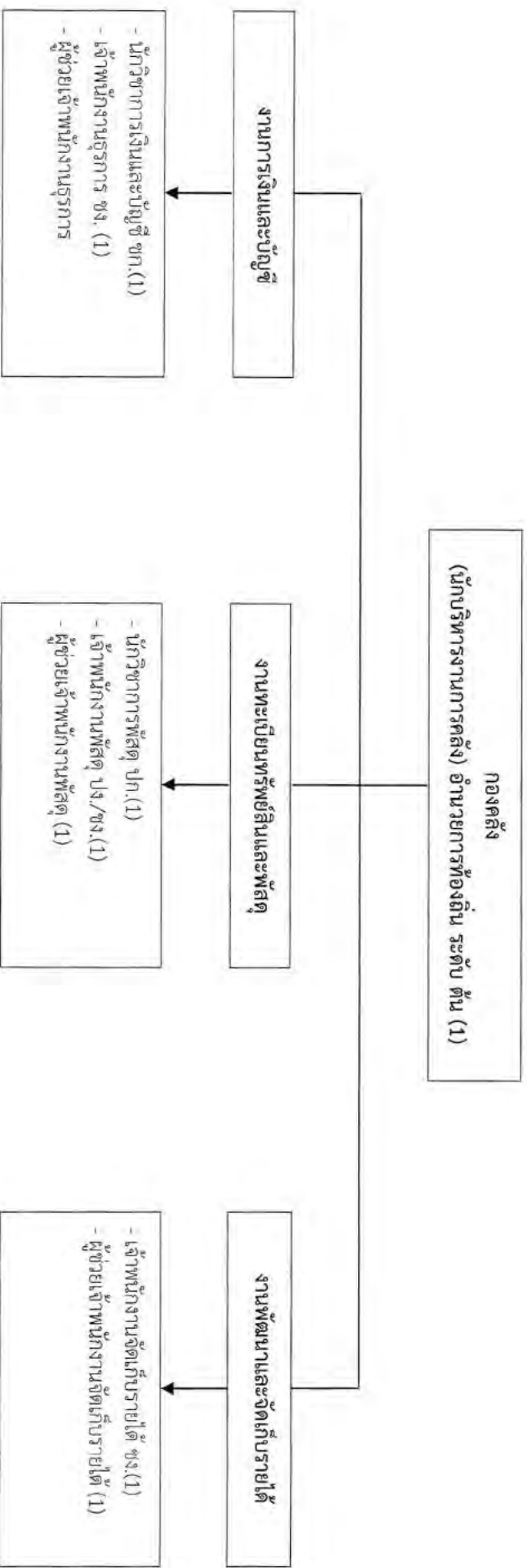


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



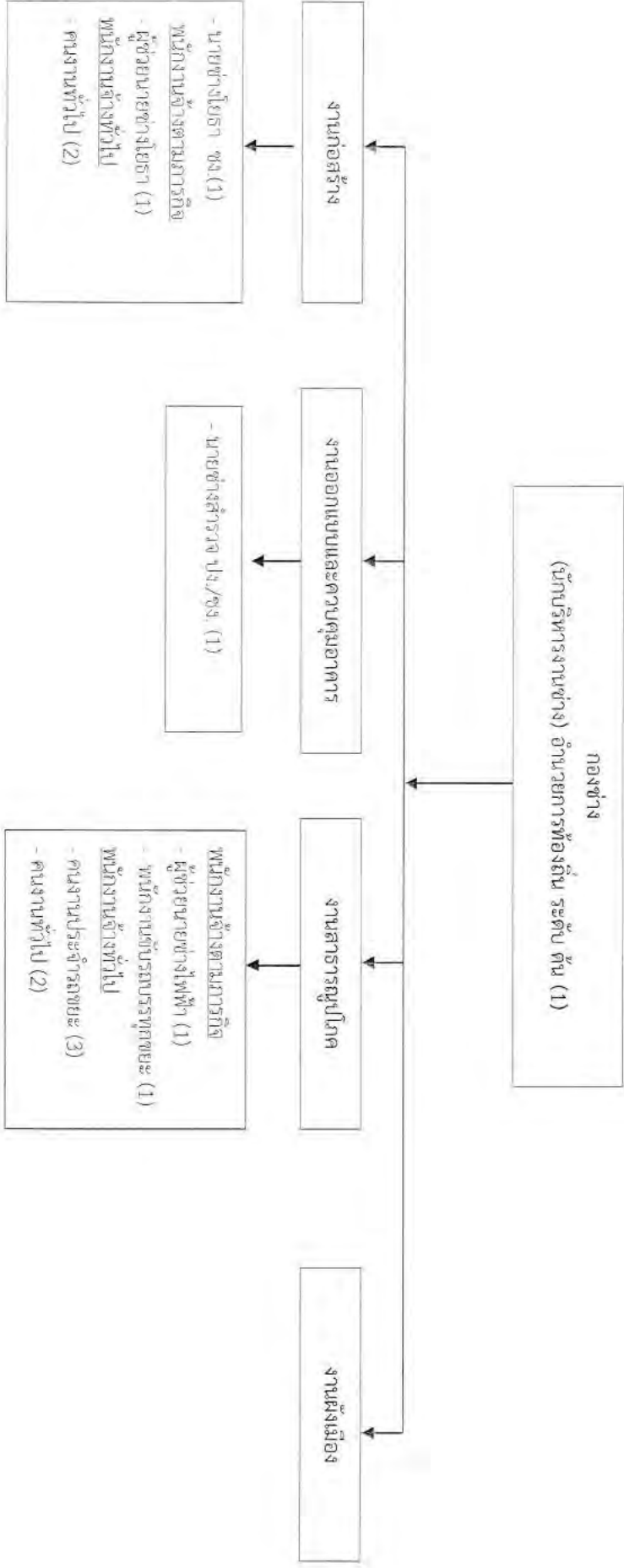
ประเภท ระดับ	ประเภท บริหารท้องถิ่น			ประเภท อำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ					ประเภททั่วไป				ผู้จ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	หน่วย เขต
	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ				
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8	2	

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท/ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำเภอท้องถิ่น			ประเภทราชการ						ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ทนาย
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น				
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	3	-	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท /ระดับ	ประเภท บริหารท้องถิ่น			ประเภท อำเภอท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ผู้จ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	พนักงาน จ้าง เหมา
	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ชำนาญพิเศษ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ปฏิบัติงาน				
จำนวน						1						1			3	7	

**บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือ อำเภอนาโง้ง จังหวัดตรัง**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ เงินค่า ตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
1	น.ส.ไมตรีจิตร์ คงมา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-00- 1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	14-3-00- 1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	421,080 (35,090×12)	84,000 (7,000×12)	84,000 (7,000×12)	589,080
2	นางวลัยภรณ์ เยอคำ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	14-3-00- 1101-002	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	14-3-00- 1101-002	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	389,400 (32,450×12)	42,000 (3,500×12)	-	431,400

สำนักปลัด

3	น.ส.พรเพ็ญ อุตะปะละ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	14-3-01- 2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	14-3-01- 2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	356,160 (29,680×12)	42,000 (3,500×12)	-	398,160
4	นายยุทธนา สาละวัน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-01- 3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	14-3-01- 3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	299,640 (24,970×12)	-	-	299,640
5	นายพรเชิด หุ่นเหมือน	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	14-3-01- 3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	14-3-01- 3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	311,640 (25,970×12)	-	-	311,640
6	นางศุภิสรา จันทร์ขุน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-01- 3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	14-3-01- 3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	262,560 (21,880×12)	-	-	262,560
7	น.ส.ชยานิษฐ์ หะสัง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-01- 3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	14-3-01- 3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	276,960 (23,080×12)	-	-	276,960

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
8	นางสุปริดา มากมุข	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-01- 3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	14-3-01- 3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320
9	ลูกจ้างประจำ น.ส.พินนรี แดงน้อย	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	229,200 (19,100x12)	-	-	229,200
10	พนักงานจ้าง นางกัญญชลยา เขียวดำ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	152,880 (12,740x12)	-	-	152,880
11	นางสาวปณยาพร บุญพันธ์งาม	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	137,520 (11,460x12)	-	-	137,520
12	นายสุทัศน์ เพ็ชรสุด	บวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	156,000 (13,000x12)	-	-	156,000
13	นางสาวคันสนีย์ สังวรกาญจน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	194,760 (16,230x12)	-	-	194,760
14	นางสาวอรุทัย สุวรรณพาตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	194,760 (16,230x12)	-	-	194,760
15	นางจริยา ไกรยิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	187,200 (15,600x12)	-	-	187,200
16	นางสาวสาวจิตต์ เผือกชาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	187,200 (15,600x12)	-	-	187,200

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
สำนักงานปลัด												
17	นายสมชัย เติ่งรัง	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	117,360 (9,780x12)	-	-	117,360
18	นางสาวอริชา ทองเอียด	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
19	นายสมรัก เมืองนก	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
กองคลัง												
20	นางชุดิภาญณ์ นาคอุย	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	14-3-04- 2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	14-3-04- 2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	404,640
21	นางลิตา จูรัฐศิริ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-04- 3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	14-3-04- 3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
22	นางทรงศรวัฒน์ ชูทอง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-04- 3204-001	นักวิชาการพัสดุ	บก.	14-3-01- 3803-001	นักวิชาการพัสดุ	บก.	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
23	ว่าง	ปวส.	14-3-04- 4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง.	14-3-04- 4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆเงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
กองคลัง												
24	นางจิรวรรณ เกียรติ	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	14-3-04- 4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	14-3-04- 4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	230,400 (19,200x12)	-	-	230,400
25	นางนภัสร์ชนันท์ เชยชื่นจิตร	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-04- 4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชง.	14-3-04- 4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชง.	225,720 (18,810x12)	-	-	225,720
26	พนักงานจ้าง นางรัชชัช อ่อนช่วย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	152,880 (12,740x12)	-	-	152,880
27	นางสาวจามจุรีพร ทองหนักัน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	142,200 (11,850x12)	-	-	142,200
28	นางกนกพร เขียวดำ	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	132,120 (11,010x12)	-	-	132,120
กองช่าง												
29	นายสมใจ รักเรืองเดช	ปทส. (ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม)	14-3-05- 2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	14-3-05- 2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	356,160 (29,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	398,160
30	นายสนั่น เศษขาว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	14-3-05- 4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	14-3-05- 4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	230,400 (19,200x12)	-	-	230,400
31	ว่าง	ปวส.	14-3-05- 4703-001	นาช่างสำรวจ	ปง./ชง.	14-3-05- 4273-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ ชง.	297,900 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆเงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
กองช่าง													
32	พนักงานจ้าง นายอนุรัตน์ พัฒนวน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	162,360 (13,530x12)	-	-	162,360	
33	นายเกษมชนะ วาริรักษ์	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	139,440 (11,620x12)	-	-	139,440	
34	นายวิจิตร จันทนา	มศ.5	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	149,760 (12,480x12)	-	-	149,760	
35	นายเดชา หอยบาง	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
36	นายสมศวรร หล้าใหม่	ป.4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
37	นายสุนทร เพ็ชรสุด	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
38	นายศราวุธ ทองหนั่น	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
39	นายบุญโชค ทองแจ้ง	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
40	นายวิระ เพชรสุทธิ	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
41	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	กำหนดเพิ่ม	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะเฉพาะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

2. องค์กรยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถสำเร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน (ฟรี WIFI) หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็น ต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่าง ยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อ หลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยง เหนือ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ วางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
 - (1) การปฐมนิเทศ
 - (2) การฝึกอบรม
 - (3) การศึกษาหรือดูงาน

(4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(5) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่รับผิดชอบให้มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกด้าน

(6) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรด้านการบริหารตามโครงการดังต่อไปนี้

อบต.อาจดำเนินการเอง

(1) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

(2) โครงการอบรมการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ

(3) โครงการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

(4) โครงการอบรมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

(5) โครงการอบรมการพัฒนาความรู้ด้วยระบบ ICT

(6) โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(1) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น

(2) โครงการอบรมหลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น

(3) โครงการอบรมหลักสูตรประเภทวิชาการ

(4) โครงการอบรมหลักสูตรประเภททั่วไป

หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(1) ประชุมสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไป มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความ
สะดวกและให้ บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ
มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. ต้องไม่นำความลับของทางราชการไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่นทั้งในขณะดำรง
ตำแหน่งหรือพ้นตำแหน่ง
11. ต้องไม่เรียกร้องของขวัญ ของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจาก
การปฏิบัติหน้าที่ของตน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ นั้น

จึงให้การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เรื่อง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

ลงชื่อ

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาว... จิตร์...)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ที่ 304 / 2560

เรื่อง ยกเลิกและแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ที่ 110/2559 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2560 เรื่อง ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(3) และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับมติคณะกรรมการการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศ เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๑๒ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง ตามบัญชีการจัดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่ง ต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 1. นายสมควร จิตรแก้ว | ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวไมตรีจิตร คงมา | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 3. นางวลัยภรณ์ Yeada | ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 4. นายสมใจ รักเรืองเดช | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 5. นางชุดิภาญจน์ นาคนุย | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 6. นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| 7. นางสุปรีดา มากมข | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 17 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

หมายเหตุ ให้ยกเลิกคำสั่ง อบต.นาโยงเหนือ ที่ 110/2560 ลงวันที่ 6 เดือน มีนาคม 2560 และให้ใช้คำสั่งนี้ แทนตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

วันที่ 18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2560

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
(แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563)

ครั้งที่ 1

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสมควร จิตรแก้ว	นายก อบต./ประธานกรรมการ	สมควร จิตรแก้ว	
2	นางสาวไมตรีจิตร คงมา	ปลัด อบต./กรรมการ	ไมตรีจิตร คงมา	
3	นางวลัยภรณ์ Yeada	รองปลัด อบต./กรรมการ	วลัยภรณ์ Yeada	
4	นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการ	พรเพ็ญ อุตะปะละ	
5	นางชุตติกาญจน์ นาคอุย	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	ชุตติกาญจน์ นาคอุย	
6	นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	สมใจ รักเรืองเดช	
7	นางสุปรีดา มากมุข	นักทรัพยากรบุคคล/กรรมการ และเลขานุการ	สุปรีดา มากมุข	

เริ่มประชุมเวลา

10.00 น.

นายก อบต.

เมื่อที่คณะกรรมการพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุม

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดนโยบายในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 เพราะแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับเดิม) ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2560 และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ส่วนรายละเอียดขอเชิญปลัดและนักทรัพยากรบุคคลต่อไป

ปลัด อบต.

เรียนท่านนายก และสวัสดีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกท่าน ในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น

ปลัด อบต.

1. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

1.1 ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาสี่ปี (2561-2564) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

1.2 ต้องพิจารณากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คสช. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคน หรือคนล้นงานขึ้นได้

2. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการกิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

3. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดที่ว่างให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ 20 ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

นักทรัพยากรบุคคล

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท. 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ที่กรรมการทุกท่านมีอยู่แล้ว กำหนดให้ฐานการคำนวณ

/งบประมาณ....

นักทรัพยากรบุคคล

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินงานประจำปีที่ย่างงานต่อสภา อบต. ให้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น 82,800 นาที ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมด

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times$ 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

รองปลัด อบต.

ตามหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมฯ กำหนดให้ อบท.วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบท. นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ซึ่ง อบต.นาโยงเหนือได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
3. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
4. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
5. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม
6. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
7. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร
8. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/ซึ่งคิดว่า...

ซึ่งคิดว่าน่าจะครอบคลุมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอหรืออื่น ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น

หัวหน้าสำนักปลัด

ในด้านภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ.2542 อบต.ต้องวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น
จุดแข็ง - สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำเกษตร
จุดอ่อน - ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำในบางปี
โอกาส - มีองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมา พัฒนาตำบล
ข้อจำกัด - ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล

นายก อบต.

ตอนนี้สถานการณ์คลังมีเงินรายได้เข้ามาอย่างไรบ้าง

ผู้อำนวยการกองคลัง

เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ เข้ามาเกือบ 14 ล้านบาท

นายก อบต.

ประมาณการค่าใช้จ่ายคร่าว ๆ ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น อยู่ที่เท่าไร ของปีงบประมาณ 2561

นักทรัพยากรบุคคล

ประมาณ 10.77 ล้านบาท ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 35 กำหนดให้ อบต.จะกำหนดการะค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไม่ได้ และหนังสือด่วนมาก ที่ มท. 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 และ หนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 1200 ลงวันที่ 20 เมษายน 2553 เรื่อง การกำกับดูแล อบต. สำหรับสายงานปฏิบัติประเภททั่วไปและวิชาการ และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ ดำเนินการสรรหาภายใน 1 ปี ให้พิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว

กรณี อบต.มีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่ม ให้ อบต.จัดทำ

ข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้ อบท.เสนอเรื่องแยกต่างหากจากการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563) เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปในคราวเดียวกันอาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563) ไม่เสร็จภายใน 1 ตุลาคม 2560

ผู้อำนวยการกองช่าง กองช่าง ต้องการกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไปเพิ่ม 1 อัตรา และพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 1 อัตรา

นายก อบต. ในการประชุมครั้งนี้เป็นการกำหนดนโยบายในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563) ก่อน ส่วนการประชุมครั้งต่อไปให้คณะกรรมการหัวหน้าส่วนแต่ละส่วนกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งของแต่ละส่วนว่ามีตำแหน่งอะไรบ้าง จำนวนกี่อัตรา เพื่อนักทรัพยากรบุคคลจะได้รวบรวมและจัดทำเป็นรูปแบบต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ 40 ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อบท.ได้มีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา 35 พ.ร.บ.ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น ปรับลดพนักงานจ้างโดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้าง และไม่มี ความจำเป็นแล้วให้พิจารณาจ้างเหมาบริการ หรือให้พิจารณาให้ออกจากราชการโดย ความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และในอนาคตอาจจะมีระเบียบหรือหนังสือสั่งการกำหนดสัดส่วนข้าราชการกับพนักงานจ้าง คือ พนักงานจ้างตามภารกิจต้องกำหนดไว้ร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล ดังนั้น ถ้าไม่มีความจำเป็นควรจะระงับการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะอาจทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคลเกินร้อยละ 40 ในอนาคต หรืออาจต้องมีการปรับลดจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจลงได้

นายก อบต. กรรมการมีข้อเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

กรรมการ -ไม่มี-

นายก อบต. เมื่อไม่มีอะไรแล้ว ขอปิดประชุมขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้

ปิดประชุมเวลา 11.30 น.

(ลงชื่อ).....สุปรีดา มากมุข.....

(นางสุปรีดา มากมุข)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ).....สมควร จิตรแก้ว.....

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายก อบต./ผู้ตรวจรายงานการประชุม

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

วันที่ 7 เดือน สิงหาคม พ.ศ.2560

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
(แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563)

ครั้งที่ 2

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสมควร จิตรแก้ว	นายก อบต./ประธานกรรมการ	สมควร จิตรแก้ว	
2	นางสาวไมตรีจิตร คงมา	ปลัด อบต./กรรมการ	ไมตรีจิตร คงมา	
3	นางวลัยภรณ์ Yeada	รองปลัด อบต./กรรมการ	วลัยภรณ์ Yeada	
4	นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการ	พรเพ็ญ อุตะปะละ	
5	นางชุตติกาญจน์ นาคอุย	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	ชุตติกาญจน์ นาคอุย	
6	นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	สมใจ รักเรืองเดช	
7	นางสุปริดา มากมุข	นักทรัพยากรบุคคล/กรรมการ และเลขานุการ	สุปริดา มากมุข	

เริ่มประชุมเวลา

9.30 น.

นายก อบต.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุม

การประชุมในวันนี้ เพื่อทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 การทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นปี (2561-2564) โดยเฉพาะการบูรณาการ แผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การ คำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมี เป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า ต่อไปขอเชิญปลัด

ปลัด อบต.

ในแผนอัตรากำลัง กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลัง ทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ พนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน และมีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า วิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไข ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การ ดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

นักทรัพยากร.../

นักทรัพยากรบุคคล

ตามหนังสือด่วนมาก ที่ มท.0809.2/153 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ให้ อบท.เสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อ ก.อบต. ภายในเดือนสิงหาคม 2560 เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี แล้วให้ อบท.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2563) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า คือ งบประมาณ 2561-2563 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ 2560 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นหลักฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 35 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

รองปลัด อบต.

จากการที่นักทรัพยากรบุคคลกล่าวมาข้างต้น ก็ให้หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้รายละเอียดของชื่อตำแหน่ง และอัตราที่แต่ละส่วนต้องการ จะกำหนดเพิ่ม ยุบเลิก หรือคงตำแหน่งเดิมไว้

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด ขอกำหนดชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่ง ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด	ระดับ ต้น	จำนวน 1 อัตรา
2. นักพัฒนาชุมชน	ระดับ ชก.	จำนวน 1 อัตรา
3. นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ระดับ ชก.	จำนวน 1 อัตรา
4. นักจัดการงานทั่วไป	ระดับ ปก.	จำนวน 1 อัตรา
5. นักวิชาการศึกษา	ระดับ ปก.	จำนวน 1 อัตรา
6. นักทรัพยากรบุคคล	ระดับ ชก.	จำนวน 1 อัตรา
7. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)		จำนวน 1 อัตรา

ตำแหน่งพนักงานจ้าง

8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 2 อัตรา
9. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน 4 อัตรา
10. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	จำนวน 1 อัตรา
11. คนงานทั่วไป	จำนวน 2 อัตรา

ผู้อำนวยการ.../

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่ง ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|---------------|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองคลัง | ระดับ ต้น | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. นักวิชาการเงินและบัญชี | ระดับ ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิชาการพัสดุ | ระดับ ปก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ระดับ ชง. | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. เจ้าพนักงานธุรการ | ระดับ ชง. | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่างเดิม) | ระดับ ปง./ชง. | จำนวน 1 อัตรา |

ตำแหน่งพนักงานจ้าง

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ | จำนวน 1 อัตรา |
| 9. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน 1 อัตรา |

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่ง ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|---------------|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองช่าง | ระดับ ต้น | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. นายช่างโยธา | ระดับ ชง. | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นายช่างสำรวจ | ระดับ ปง./ชง. | จำนวน 1 อัตรา |

ตำแหน่งพนักงานจ้าง

- | | |
|---|---------------|
| 4. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. ผู้ช่วยนางช่างไฟฟ้า | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | จำนวน 3 อัตรา |
| 7. คนงานทั่วไป เดิมกำหนดไว้ 3 อัตรา ต้องการกำหนดเพิ่ม | 1 อัตรา |

และกำหนดพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ จำนวน 1 อัตรา

นักทรัพยากรบุคคล

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ 20 ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างแต่ละปี ตามที่หัวหน้าส่วนได้กำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งมาแล้วนั้น ในขั้นตอนต่อไปจะนำไปคำนวณภาระค่าใช้จ่าย และจัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอ ก.อบต. ให้ความเห็นชอบ

นายก.../

- นายก อบต. ขอมติที่ประชุมคณะกรรมการว่าเห็นด้วยหรือไม่
- มติที่ประชุม เห็นด้วย 5 : 0 เสียง
- นายก อบต. ต่อไปนี้เป็นหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลจัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลังและคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามหนังสือสั่งการและนำร่างเสนอ ก.อบต. เพื่อขอความเห็นชอบและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 เป็นต้นไป ใครมีอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง
- ที่ประชุม - ไม่มี -
- นายก อบต. ขอบิดประชุม ขอขอบคุณทุกคนที่เข้าร่วมประชุมวันนี้
- ปิดประชุมเวลา 11.00 น.

(ลงชื่อ).....สุปรีดา มากมุข.....

(นางสุปรีดา มากมุข)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้จดยางงานการประชุม

(ลงชื่อ).....สมควร จิตรแก้ว.....

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายก อบต./ผู้ตรวจรายงานการประชุม