



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
อำเภอนาโยง 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

ที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ 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 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ 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 เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา 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 เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าเปรียบเทียบกับต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

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

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 มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย 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 ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ 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

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม 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) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน 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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน 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.ปัญหาคนนับถือและยกย่องคนที่ฐานะทางเงินและฐานะทางสังคม (บารมี) มากกว่าการยกย่องคนที่เป็นคนดีเหมือนเมื่อก่อน

4.ปัญหาด้านสาธารณสุข

- 1.ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 2.ปัญหาการขาดข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- 3.องค์การบริหารส่วนตำบลขาดบุคลากรผู้ดูแลงานด้านสาธารณสุข
- 4.งบประมาณในการแก้ไขปัญหาสุขภาพในพื้นที่เพื่อให้ครอบคลุมทุกช่วงวัย 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 ดันเขิน 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.ขาดการส่งเสริมและพัฒนาศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน ซึ่งเป็น สิ่งที่น่าจะสำคัญมาก

7. ปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- 1.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพราะคิดว่าไม่ใช่ปัญหาสำคัญในการดำรงชีวิตของประชาชน
- 2.แหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง ดันเขิน และมีวัชพืชปกคลุม ไม่สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตรได้
- 3.ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่บางอย่างมีมากเกินไปจนส่งผลเสียต่อการประกอบอาชีพ เช่น ดันกกที่ขึ้นในนาจนแน่น 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.ประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังเป็นระบบไทยเถย 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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- 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. การกิจ 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 เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจะสมบูรณ์ได้ 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 การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น 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 การขาดแคลนน้ำ
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

๖. 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 และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

○ มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ 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 รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 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 ทิศนาคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป 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	-	-	-	

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	-	-	

3. กองคลัง

- 1) กองคลัง งบต.นาโย่งเหนือ มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน 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.นาโย่งเหนือ มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน 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 คนงานจ้างทั่วไปเพิ่ม จำนวน 1 อัตรา

5. ^๕ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ^๕ 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		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน 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	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันภัย		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 จะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราการจ้างคน 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	ปจ./ขง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
21	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	249,360	
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	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	ขง.	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	249,360	
28	นายช่างสำรวจ	ปจ./ขง.	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	คนงานประจำรถขยะ		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	

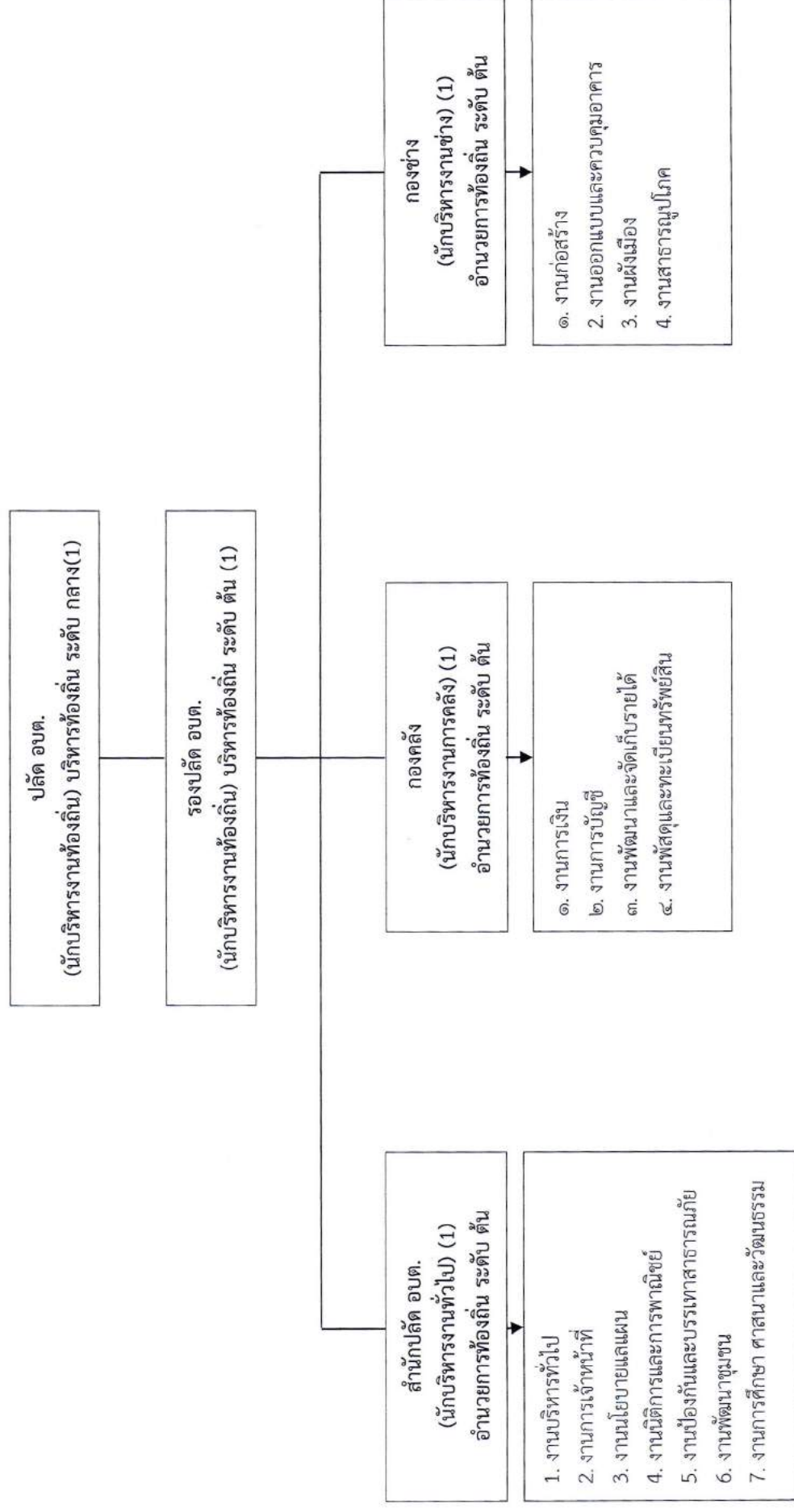
หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 31,122,000 บาท

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

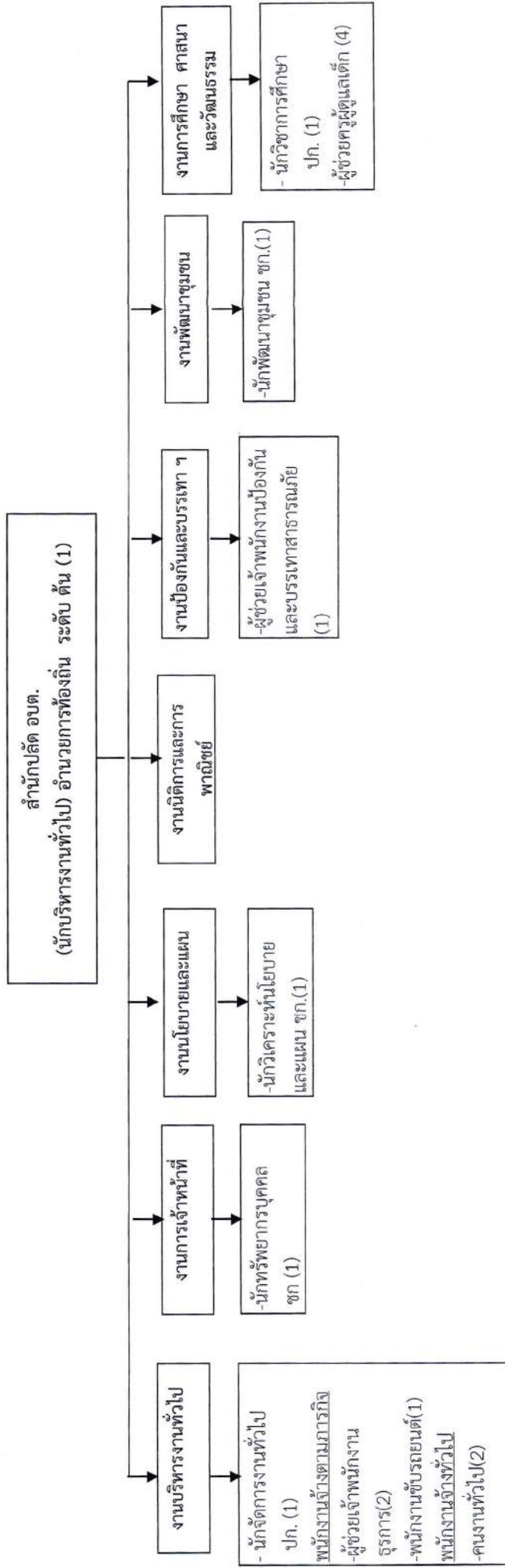
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 34,312,000 บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ

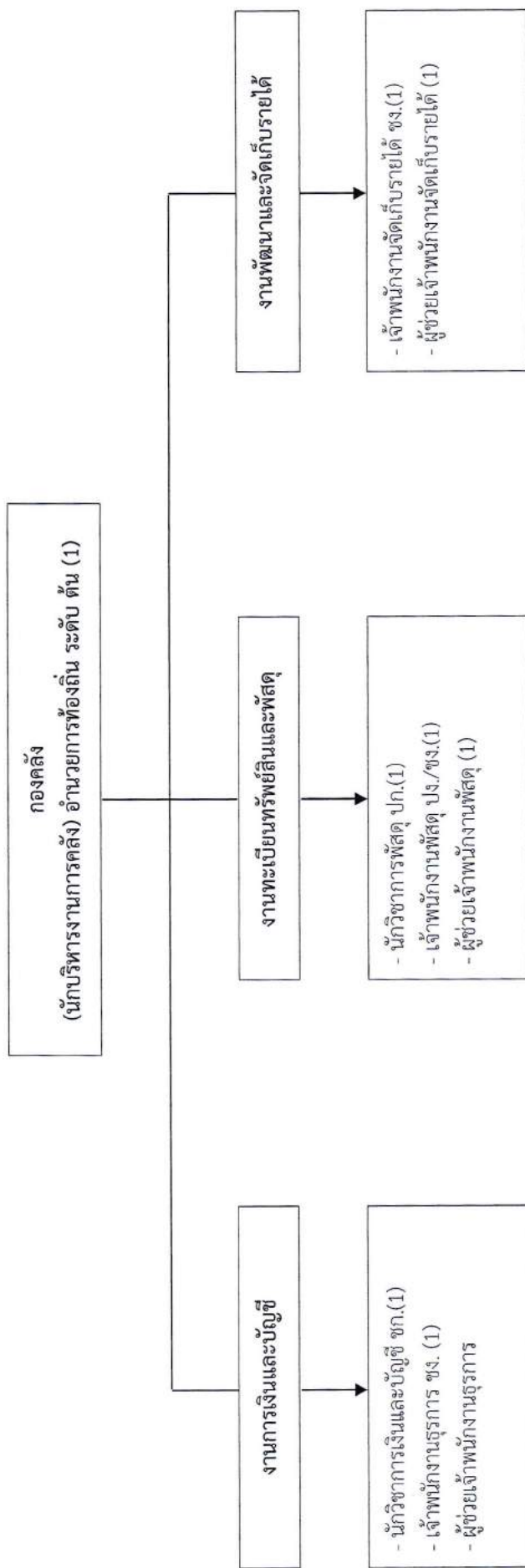


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



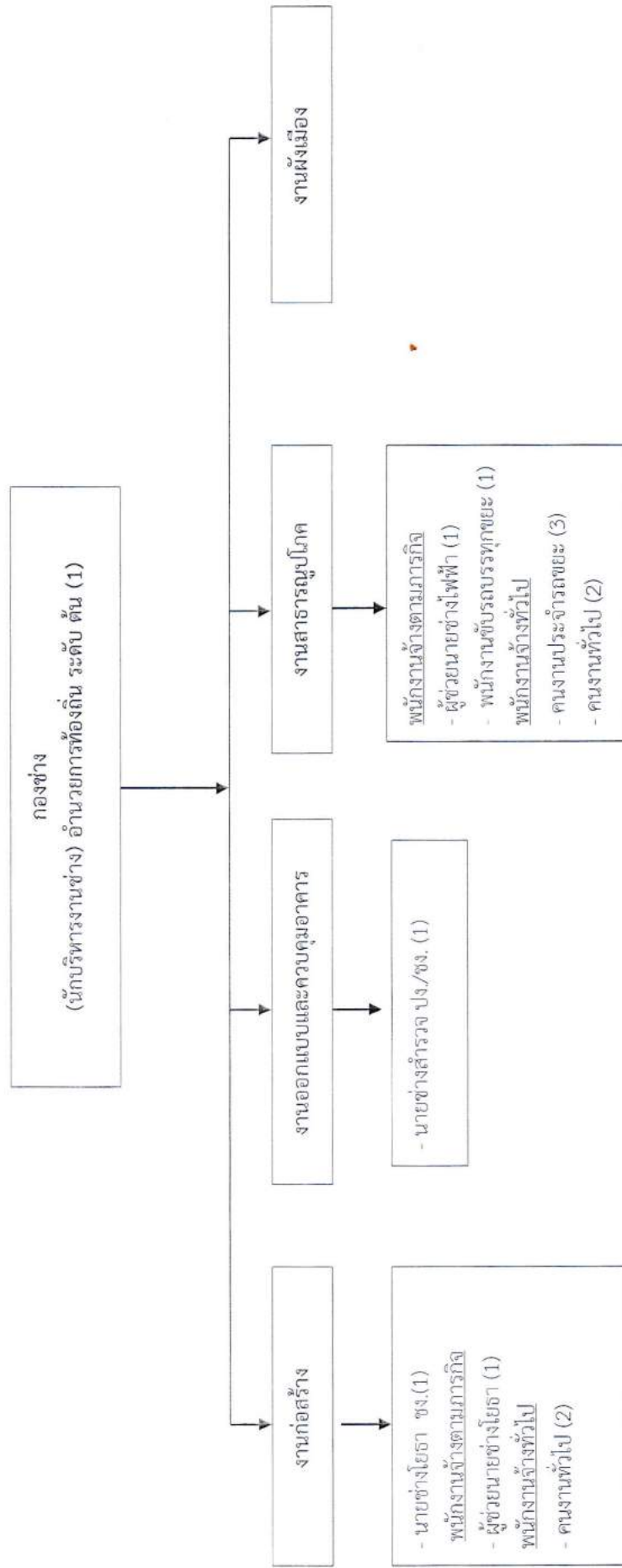
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนวยท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	3	2	-	-	1	8	2	

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ						ประเภททั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน							
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	2	-	-	-	3	-	-		

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ					ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ อาวุโส	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3	7	

**บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	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 (35,090x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	589,080
2	นางวลัยภรณ์ เยาตา	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	14-3-00- 1101-002	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	14-3-00- 1101-002	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	389,400 (32,450x12)	42,000 (3,500x12)	-	431,400
ถ้านักปลัด												
3	น.ส.พรเพ็ญ อุตะปะละ	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	14-3-01- 2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	14-3-01- 2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	356,160 (29,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	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 (24,970x12)	-	-	299,640
5	นายพรเชิด หนูเหมือน	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	14-3-01- 3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	14-3-01- 3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
6	นางศุภิสรา จันทร์ขุน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-01- 3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	14-3-01- 3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	262,560 (21,880x12)	-	-	262,560
7	น.ส.ชยานันท์ หะสัง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-01- 3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	14-3-01- 3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	276,960 (23,080x12)	-	-	276,960

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
8	นางสุปรีดา มากมุข	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-01- 3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	14-3-01- 3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	-	-	349,320
9	ลูกจ้างประจำ น.ส.พินนรี แดงน้อย	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	229,200 (19,100x12)
10	พนักงานจ้าง นางกัญชลลา เยาว์ดำ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	152,880 (12,740x12)
11	นางสาวปณยาพร บุญพันธุ้งาม	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	137,520 (11,460x12)
12	นายสุทัศน์ เพ็ชรสุด	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	156,000 (13,000x12)
13	นางสาวคันสนีย์ สังวรกาญจน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	194,760 (16,230x12)
14	นางสาวอรุณทัย สุวรรณชาติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	194,760 (16,230x12)
15	นางจริยา ไกรยิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	187,200 (15,600x12)
16	นางสาวสาวจิตต์ เผือกขาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	187,200 (15,600x12)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
สำนักงานปลัด												
17	นายสมชัย เตังรัง	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	117,360 (9,780x12)	-	-	117,360
18	นางสาวอิชา 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	นางชุดิภาญจน์ 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 ชูรัฐศิริ	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	นางพรศรศรวัฒน์ ชูทอง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-04- 3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	14-3-01- 3803-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	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	นางจิรพรรณ 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 เขยื่อนจิตร	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 นางกัญชุช อ่อนช่วย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	152,880 (12,740x12)	-	-	152,880
27	นางสาวจามจุรีพร ทองหนัน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	142,200 (11,850x12)	-	-	142,200
28	นางกนกพร เยาว์ดำ	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 นายอนันต์น์ พุฒนวน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	162,360 (13,530x12)	-	-	162,360	
33	นายภฤชชณะ 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	-	คนงานประจําารถขยะ	-	-	คนงานประจําารถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
36	นายสมศร หล้าใหม่	ป.4	-	คนงานประจําารถขยะ	-	-	คนงานประจําารถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
37	นายสุนทร เพ็ชรสุด	ป.6	-	คนงานประจําารถขยะ	-	-	คนงานประจําารถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
38	นายศรวุฑ ทองหมั่น	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
39	นายบุญโชค ทองแจ้ง	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
40	นายวีระ 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 ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นตนเอง

2. องค์กรยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ 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. ต้องไม่เรียกร้อยของขวัญ ของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจาก
การปฏิบัติหน้าที่ของตน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
