

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโงะเหนือ
อำเภอนาโงะ 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

ที่ผ่านมามอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบ ปีงบประมาณ 2564-2566 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็น การเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567-2569) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

กรกฎาคม 2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	17
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	33
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	34
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	35
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	43
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	45
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	50
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	55
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	58

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. รายงานการประชุมคณะกรรมการ ฯ
3. เอกสารหมายเลข 1-6

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ครั้งที่ 8 / 2566 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2566 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปี 2567 - 2569

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน

บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ 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 ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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 2566	พนักงาน ส่วนตำบล มีนครอง (คน)	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ มีนครอง (คน)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ มี นครอง (คน)	พนักงาน จ้างทั่วไป มีนครอง (คน)	รวมทั้งสิ้น
1	อบต.นาข้าวเสีย	6	55,950,000	24	2	-	16	10	52
2	อบต.ละมอ	6	48,200,000	17	3	1	9	11	41
3	อบต.นาโยงเหนือ	4	35,000,000	17	-	1	10	7	35
4	อบต.โคกสะบ้า	5	49,384,770	17	3	-	8	10	38
5	อบต.ช่อง	5	33,829,000	15	-	1	9	2	27
6	อบต.นาหมื่นศรี	4	42,907,037	18	4	-	8	7	37

ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม 2566

- จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในอำเภอนาโยง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดมีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนักดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ รับโอน(ย้าย) และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง

/ประเภท...

ประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

2. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

3. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกฎหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหารงานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน 1 คน ใน 1 วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน 1 ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

5. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน นั้นเป็นอย่างไร มีใช้พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น

- กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ดังนี้

-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- 1.สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- 2.สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- 3.สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- 3.สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

-พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานการเงิน การบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
สำนักปลัด

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (3)	เวลาที่ใช้ทำงาน/ราย (นาทิจ) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิจ) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
1	สำนักปลัด อบต.				
	1.1 งานบริหารทั่วไป				
	-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	1	16,200	16,200	0.20
	-งานข้อมูลข่าวสาร	57	60	3,420	0.04
	-งานเลขานุการผู้บริหาร/กิจการสภา	12	1,080	12,960	0.16
	-งานรัฐพิธี	5	720	3,600	0.04
	-งานธุรการ	2,956	60	177,360	2.14
	1.2 งานการเจ้าหน้าที่				
	-งานอัตรากำลังและสรรหา	3	21,600	64,800	0.78
	-งานพัฒนาบุคลากร	24	5,400	129,600	1.57
	-งานประเมินผลการปฏิบัติงาน	35	1,800	63,000	0.76
	-งานส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	2	10,800	21,600	0.26
	-งานพัฒนาคุณภาพชีวิต	4	1,440	5,760	0.07
	1.3 งานนโยบายและแผน				
	-งานนโยบายและแผน	7	10,800	75,600	0.91
	-งานวิชาการ	17	3,600	61,200	0.74
	-งานงบประมาณ	5	14,400	72,000	0.87
	-งานติดตามและประเมินผล	15	7,200	108,000	1.30
	-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	144	30	4,320	0.05
	1.4 งานนิติกรและพาณิชย				
	-งานกฎหมายและคดี/งานนิติกร	1	2,520	2,520	0.03
	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	12	3,360	40,320	0.49
	-งานข้อบัญญัติและระเบียบ	15	7,200	108,000	1.30
	1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	-งานอำนวยการ	2	5,400	10,800	0.13
	-งานป้องกัน	5	7,200	36,000	0.43
	-งานฟื้นฟู	54	1,800	97,200	1.17
รวม					13.46

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (3)	เวลาที่ใช้ต่องาน/ราย (นาทีก) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
	1.6 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
	-งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	60	1,080	64,800	0.78
	-งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	12	1,800	21,600	0.26
	-งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	15	720	10,800	0.13
	-งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ	1,387	20	27,740	0.34
	ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส				
	-งานส่งเสริมอาชีพในชุมชน/พัฒนาสตรี	2	3,600	7,200	0.09
	-งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา	2	2,520	5,040	0.06
	และผู้ประสบปัญหาความยากจน				
	1.7 งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม				
	-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	240	720	172,800	2.09
	-งานส่งเสริมทักษะงานนันทนาการเด็ก	230	360	82,800	1.00
	-งานศาสนาและวัฒนธรรม	5	3,600	18,000	0.22
	-งานกีฬา/นันทนาการ	3	2,520	7,560	0.09
	1.8 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	-งานบริการสาธารณสุข	24	720	17,280	0.21
	-งานส่งเสริมสุขภาพ	6	5,400	32,400	0.39
	-งานบริการสิ่งแวดล้อม	12	2,520	30,240	0.37
	-งานบริหารทั่วไป	30	1,080	32,400	0.39
	1.9 งานส่งเสริมการเกษตร				
	-งานส่งเสริมการเกษตร	15	1,080	16,200	0.20
	-งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี	3	360	1,080	0.01
	การเกษตรประจำตำบล				
รวม					20.07

การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ อำเภอนาโง่ง จังหวัดตรัง
กองคลัง

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (3)	เวลาที่ใช้ทำงาน/ราย (นาทิต) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
2	กองคลัง				
	2.1 งานการเงิน				
	- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	1,021	60	61,260	0.74
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	772	240	185,280	2.24
	- งานเก็บรักษาเงิน	220	120	26,400	0.32
	2.2 งานบัญชี				
	- งานการบัญชี	988	480	474,240	5.73
	- งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน	772	60	46,320	0.56
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	12	120	1,440	0.02
	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	1	360	360	0.00
	2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	1,550	45	69,750	0.84
	- งานพัฒนารายได้	3,439	30	103,170	1.25
	- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	100	60	6,000	0.07
	- งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้	3,439	30	103,170	1.25
	2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	31	180	5,580	0.07
	- งานพัสดุ	260	720	187,200	2.26
	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	21	180	3,780	0.05
รวม					15.39

การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือ อำเภอนาโง้ง จังหวัดตรัง
กองช่าง

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาที่ใช้ต่องาน/ราย (นาท) (3)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
3	กองช่าง				
	3.1 งานก่อสร้าง				
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	14	21,600	302,400	3.65
	- งานก่อสร้างสะพาน	-	-	-	-
	- งานข้อมูลก่อสร้าง	14	10,800	151,200	1.83
	3.2 งานออกแบบและควบคุม				
	- งานประเมินราคา	14	5,400	75,600	0.91
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	1	21,600	21,600	0.26
	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	15	720	10,800	0.13
	3.3 งานประสานงานสาธารณูปโภค				
	- งานประสานกิจการประปา	6	1,080	6,480	0.08
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	240	360	86,400	1.04
	- งานระบายน้ำ	6	1,800	10,800	0.13
	- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	230	360	82,800	1.00
	3.4 งานผังเมือง				
	- งานวางผังพัฒนาเมือง	-	-	-	-
	- งานควบคุมทางผังเมือง	42	5,400	226,800	2.74
รวม					11.77

การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อ อำเภอนาโง จังหวัดตรัง

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (3)	เวลาที่ใช้ทำงาน/ราย (นาทื) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทื) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
4	หน่วยงานตรวจสอบภายใน				
	4.1งานตรวจสอบความถูกต้อง ตัวเลขหลักฐานการทำสัญญา และเอกสารต่างๆ	350	150	52,500	0.63
	4.2งานตรวจสอบการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สินฯ และด้านอื่นๆ ให้เป็นไปอย่างประหยัด	250	90	22,500	0.27
	4.3งานจัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบ และรายงานการตรวจสอบต่างๆ	160	120	19,200	0.23
	4.4งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณ รายจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ รายจ่าย รวมทั้งเงินยืมและการจ่ายเงินฯ	115	120	13,800	0.17
	4.5งานปฏิบัติงานและสนับสนุนอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้	24	180	4,320	0.05
	4.6งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย	12	120	1,440	0.02
รวม					1.37

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา 3 ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อจะต้องดำเนินการและเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่คาดว่าจะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

- | | |
|---|----------|
| 1.ปลัด อบต จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 1 คน |
| 2.รองปลัด อบต. จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 1 คน |
| 3.สำนักปลัด อบต.จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 20.07 คน |
| 4.กองคลังจำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 15.39 คน |
| 5.กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 11.77 คน |
| 6.หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ | 1.37 คน |

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนด

อัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
2. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้น ลงได้
4. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ โดยรวม
5. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น
8. ช่วยลดปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางสังคม การจ้างงานที่ดี คำนึงถึงบริบทของพื้นที่ ที่ตั้งภารกิจหรือการให้บริการที่ติดต่อประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความละเอียดอ่อนทางภาษา การสื่อสาร ความเข้าใจที่ตรงกันเป็นสิ่งสำคัญมาก ที่จะทำให้ประชาชนในพื้นที่สามารถเข้าถึงการบริการของรัฐ

- กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
 - 2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
 - 2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - 2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน
3. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ และส่งคณะกรรมการ ฯ เพื่อปรับร่างแผนอัตรากำลัง
4. ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง
5. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569
6. จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

ตำบลนาโยงเหนือ ตั้งอยู่ในอำเภอนาโยง จังหวัดตรัง อยู่ห่างจากจังหวัดตรัง ตามเส้นทางสายถนนเพชรเกษม ระยะทาง 10 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 10 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	จด	ตำบลนาหมื่นศรี
ทิศใต้	จด	ตำบลนาข้าวเสีย
ทิศตะวันออก	จด	ตำบลละมอ
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลนาโยงใต้

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลนาโยงเหนือ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มเป็นพื้นที่นาข้าว ตั้งอยู่ทางทิศเหนือ ทิศตะวันตก ทางทิศตะวันออก ทางทิศตะวันออกและทิศใต้จะเป็นพื้นที่สวนยางพาราและผลไม้ และพื้นที่อาศัย มีคลองนางน้อยไหลผ่านระหว่าง หมู่ที่ 1 หมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 5

เขตการปกครอง

1. หมู่บ้านในเขต อบต. เต็มหมู่บ้าน จำนวน 5 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 3,4,5,6,7
2. หมู่บ้านในเขต อบต.บางส่วน ได้แก่ หมู่ที่ 1

แบ่งออกเป็น 6 หมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน	ชื่อสมาชิกสภา อบต.
1	บ้านนาโยง	นายสากล แป้นไทย	นายโชคชัย แป้นไทย
3	บ้านป่าไผ่	นายถาวร พุฒนวล	นายประเสริฐ เพชรสุทธิ
4	บ้านป่ายาง	นายวัชร ทอดนอก	นางสาวจันทร์จิรา หัวเขา
5	บ้านวัดกลาง	นายจรัญ ผอมเขียว	นายขวัญชัย นกแก้ว
6	บ้านนาเมรุ	นายธีระวัฒน์ ทองหนัน	นางณัฐยมน พุฒนวล
7	บ้านเจาะ	นายศักดิ์ดา นุ่นเกตุ	นายยรรยง จักรราช

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือในปัจจุบันการพัฒนา ครอบคลุมทุกด้าน มีเฉพาะเส้นทางคมนาคมสายเชื่อมหมู่บ้านหรือถนนภายในหมู่บ้าน บางเส้นทางเท่านั้นที่ยังไม่ดำเนินการก่อสร้าง สภาพปัญหาโดยรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

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

4.1.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาเศรษฐกิจโดยรวมของตำบลนาโยงเหนือ สามารถสรุปได้ดังนี้

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

4.1.3 ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหาสังคมในเขตตำบลนาโยงเหนืออยู่ในลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท ยังมีการพึ่งพาอาศัยในระดับหมู่บ้านอยู่บ้าง การพัฒนาจึงเป็นไปอย่างรวดเร็วเพราะมีพื้นที่น้อย สภาพปัญหาโดยรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

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

4.1.4 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

4.1.5 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

1. ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
2. ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านขัดข้องในบางครั้ง
3. ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่ ตันเงิน รกร้าง
4. ปัญหา น้ำกัดเซาะตลิ่งริมคลองนางน้อย

4.1.6 ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. ประชาชนรุ่นหลังละเลยการปฏิบัติต่อประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม จึงเป็นบทบาท

หน้าที่หนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องปลูกจิตสำนึก ปลูกฝังและส่งเสริม ให้เยาวชน รู้จัก รัก ห่วงแทน ใน ประเพณี วัฒนธรรม เพื่อสืบทอดให้ถึงคนรุ่นหลังต่อไป

2.ขาดการสืบสาน และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น เด็ก เยาวชน รุ่นใหม่ไม่ใส่ใจต่อความเป็นมา และตัวตนของชุมชน ทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายๆ อย่างไม่มีผู้สืบทอด

3.ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือขาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการที่จะเตรียมความพร้อมและพัฒนาคุณภาพของเด็กด้านการศึกษาในพื้นที่

4.อบต.ขาดการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน ซึ่งเป็น สิ่งที่น่าจะสำคัญมาก

4.1.7 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

• หลังจากนี้ อบต.ต้องบริหารจัดการขยะด้วยตัวเอง

4.1.8 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

1.ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย แต่ค่านิยมการรักพวกรักพ้อง ยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นตัวแทนของประชาชนจึงเป็น ระบบเครือญาติหรือระบบพรรคพวกเป็นส่วนใหญ่

2.ระบบการเมือง ระบบการเลือกตั้งทำให้ประชาชนแตกความสามัคคี

3.ปัญหาค่านิยมขาดเสียไม่ผิด ทำให้ปัญหาการซื้อสิทธิ ขายเสียงยังเป็นปัญหาใหญ่ของการเลือกตั้งในท้องถิ่น

4.ประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังเป็นระบบไทยเถย หากไม่ใช่ปัญหาที่เป็นปัญหาปากท้องของตัวเองจริงๆ จะไม่ให้ความสำคัญ ประชาชนในท้องถิ่นยังมองการเมืองเป็นเรื่องไกลตัว ทั้งที่จริงแล้วมันคือปัญหาใกล้ตัวที่สุด

5.กฎหมาย ระเบียบ ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการในบางครั้ง

4.2 ความต้องการของประชาชน

4.2.1 ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

1.2 ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต

4.2.2 ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

4.2.3 ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 3.2 ให้มีศูนย์บริการสาธารณสุข
- 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4.2.4 ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- 4.3 จัดหาแหล่งน้ำธรรมชาติ

4.2.5 ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

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

4.2.6 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

4.2.7 ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

4.3 การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น การวิเคราะห์ศักยภาพและสถานการณ์การพัฒนา ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อ ใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยใช้ปัจจัยภายในและภายนอก (เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

1. ด้านการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)

- 1.เป็นผู้นำในการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน
- 2.มีการกิจในการบริหารการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- 4.มีการกำหนดแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน
- 5.บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่
- 6.การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

- 1.งบประมาณในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาไม่เพียงพอ
- 2.กฎหมาย/ระเบียบต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดความสับสน ในการปฏิบัติงาน
- 3.ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อยมีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
- 4.ขาดการบูรณาการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารการพัฒนา การมองปัญหาแบบแยกส่วน

2.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strength)

- 1.มีระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมากขึ้น
- 2.มีเครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้น
- 3.สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness)

- 1.ระบบอินเทอร์เน็ตมีความขัดข้องใช้งานไม่ต่อเนื่อง
- 2.บุคลากรขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย

3. ด้านคมนาคม

จุดแข็ง (Strength)

- 1.เส้นทางคมนาคมสะดวกอยู่ใกล้ตัวเมือง

จุดอ่อน (Weakness)

- 1.รถยนต์โดยสารประจำทางมีจำนวนน้อย

4. ด้านศักยภาพของชุมชน

จุดแข็ง (Strength)

1. มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มปลูกผัก กลุ่มธนาคารขยะ กลุ่มเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน (Weakness)

- 1.ขาดความเข้มแข็งในการบริหารงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

1. ด้านเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunity)

นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล ทำให้เศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุนมากขึ้น เนื่องจากเป็นตำบลนาโยนือเป็นพื้นที่ทางการเกษตรทำให้มีผลผลิตจำหน่ายสู่ตลาดมีการรวมกลุ่มประกอบกิจกรรมทางการเงินร่วมกัน เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน

อุปสรรค (Threat)

- 1.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบ
- 2.ขาดแคลนตลาดกลางเพื่อรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- 3.ขาดการลงทุนทางภาคเอกชน
- 4.ปัญหาภัยแล้ง
- 5.ขาดอาชีพเสริมภายหลังฤดูการผลิตทำให้ประชาชนขาดรายได้

2. ด้านสังคม

โอกาส (Opportunity)

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสนับสนุน
2. สังคมมีความเอื้ออาทรต่อกัน
3. มีสถาบันศึกษาทุกระดับ

อุปสรรค (Threat)

1. ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาเท่าที่ควร
2. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. ด้านการเมือง/กฎหมาย

โอกาส (Opportunity)

1. ประชาชนให้ความสนใจตื่นตัวทางด้านข่าวสารการเมือง
2. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมประชาชนในระดับรากหญ้ามากขึ้น
3. ระเบียบ / กฎหมาย กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat)

- 1.สถานการณ์ทางการเมืองไม่มีความมั่นคง ประชาชนขาดความเชื่อมั่น
- 2.กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโยงเหนือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็บุคคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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 คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (5) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (6) 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 (12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครอง ส่วน ท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ประกอบด้วย

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. ก่อสร้างปรับปรุงบุกเบิกซ่อมแซมบำรุงรักษาถนนสะพานทางเท้า ระบบระบายน้ำ
2. ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
3. ก่อสร้าง , บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
4. สนับสนุนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย
5. การออกเอกสารสิทธิที่ดินทำกินให้แก่ราษฎร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด และกองช่าง

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

1. สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพรายได้จากการผลิตการจำหน่ายการรวมกลุ่มของเกษตรกร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

1. การดำเนินงานเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพอนามัย ของประชาชน การควบคุมและระวังโรคติดต่อความสะอาดขยะน้ำเสียและมลพิษต่าง ๆ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

1. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป
2. ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคอุปโภคและเพื่อการเกษตร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด กองช่าง

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

1. การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้เกิดความน่าอยู่และมีความยั่งยืน
2. บำบัดและจัดการขยะ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด กองช่าง

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ด้านการเมืองส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาระบบการบริหารการจัดการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อ ด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength – S)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกสวนยางพารา ทำนา สวนผลไม้
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

3. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
4. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ
5. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
6. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
7. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
8. มีองค์กรชุมชนด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กลุ่มมโนราห์
9. มีทรัพยากรธรรมชาติ ทางทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสมสำหรับแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weak – W)

1. ภาวะเบี้ยข้อยกต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
3. ขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
6. ปัญหาด้านการศึกษา การว่างงาน
7. การคมนาคมยังไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
8. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

1. นโยบายรัฐบาล/จังหวัด สนับสนุนการพัฒนาด้านเกษตร เพื่อสนองยุทธศาสตร์พัฒนาเกษตรสู่สากลสอดคล้องกับศักยภาพตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือให้ความสำคัญในการพัฒนา และสนับสนุน ด้านการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
3. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราและสวนปาล์มน้ำมัน มีรายได้ ในเกณฑ์สูง ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
5. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว
6. มีสถาบันการศึกษาที่ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม

ข้อจำกัด/ อุปสรรค/ ภัยคุกคาม (Threat – T)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนา
ด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนา
ด้านอื่น ๆ
2. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
3. ระบบการบริหารจัดการ ความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา
5. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
6. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
7. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ค่าครองชีพที่สูงขึ้น
8. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์
สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ
อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์
SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุป
สรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง
ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่
จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน
ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 50 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดกับเครือข่ายประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาที่คิดได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (ระดับองค์กร)

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

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
3. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
4. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
7. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
5. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
6. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
7. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 18 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) จำนวน 8 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) จำนวน 4 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 41 อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่งประกาศ งานการประชุม - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานจัดทำฎีกา - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสาธารณสุข - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ งานการประชุม - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานจัดทำฎีกา - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสาธารณสุข - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	
1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ ฯ - งานทะเบียนประวัติ,พิจารณาความดีความชอบ - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน - งานพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ,งานกำหนดอัตรากำลัง - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ ฯ - งานทะเบียนประวัติ,พิจารณาความดีความชอบ - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน - งานพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ,งานกำหนดอัตรากำลัง - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานบันทึกข้อมูล สถิติข้อมูลสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานวิจัยและประเมินผล	1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานบันทึกข้อมูล สถิติข้อมูลสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานวิจัยและประเมินผล	
๑.๔ งานนิติการ - งานด้านนิติการ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ กฎหมาย	๑.๔ งานนิติการ - งานด้านนิติการ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ กฎหมาย	
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	1.7 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.7 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ) - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานติดตามและประเมินผล	1.7 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ) - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานติดตามและประเมินผล	
1.8 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล	1.8 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล	

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

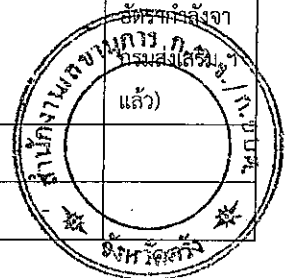
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3.กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง	3.กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง	
3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - 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	
4.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี - งานตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ - ติดตามประเมินผลและรายงานการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการควบคุมภายในของทุกส่วน - งานตรวจสอบงบประมาณและการก่อหนี้ผูกพัน งบประมาณรายจ่าย รวมทั้งเงินยืม ฯลฯ	4.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี - งานตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ - ติดตามประเมินผลและรายงานการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการควบคุมภายในของทุกส่วน - งานตรวจสอบงบประมาณและการก่อหนี้ผูกพัน งบประมาณรายจ่าย รวมทั้งเงินยืม ฯลฯ	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

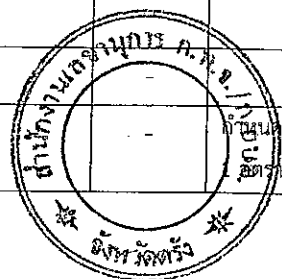
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ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

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

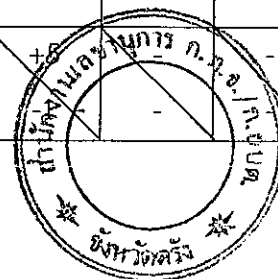
ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(01)								
3. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
5. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6. นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
8. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
9. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาโยงเหนือ (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา(การสรร หาตำแหน่งทำ ได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับการ จัดสรร อัตราค่าจ้าง แล้ว)
ลูกจ้างประจำ								
11. นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	



ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
สำนักปลัด อบต.(01) (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
12.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
13.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา
14.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
15.พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
16.คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
17.ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
18.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก 1 อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
19.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
20.คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง(04)								
21.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
22.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
23.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
24.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
25.เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
26.ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
27.ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา



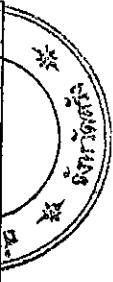
ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง(04) (ต่อ)								
28.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
29.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง(05)								
30.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
31.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา
32.นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
33.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
34.ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
35.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
36.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
37.คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
38.คนงาน	4	4	4	4	-	-	-	
39.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(12)								
40.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	41	45	45	45				



9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแพะ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน คน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้างเดิม		การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	จำนวน คน	เงินเดือน (1)	จำนวน คน	เงินเดือน (1)	จำนวน คน	เงินเดือน (1)	จำนวน คน	เงินเดือน (1)	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	578,400	168,000	1	578,400	1	578,400	1	578,400	1	578,400	(48,200)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	514,680	42,000	1	514,680	1	514,680	1	514,680	1	514,680	(42,890)
พนักงานส่วนตำบล														
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	448,920	42,000	1	448,920	1	448,920	1	448,920	1	448,920	(37,410)
4	นักจัดการทั่วไป	ชก.	1	389,400	0	1	389,400	1	389,400	1	389,400	1	389,400	(32,450)
5	นักวิชาการปกครอง	ชก.	1	462,240	0	1	462,240	1	462,240	1	462,240	1	462,240	(38,520)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	409,320	0	1	409,320	1	409,320	1	409,320	1	409,320	(34,110)
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	1	190,080	0	1	190,080	1	190,080	1	190,080	1	190,080	(15,840)
8	นักเทคนิคการแพทย์	ชก.	1	435,720	0	1	435,720	1	435,720	1	435,720	1	435,720	(36,310)
9	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	245,280	0	1	245,280	1	245,280	1	245,280	1	245,280	(20,440)
10	นักจัดการทั่วไป	ต้น	1	303,000	0	1	303,000	1	303,000	1	303,000	1	303,000	(25,250)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
11	ผู้ช่วยนักบริหารงานปกครอง	ต้น	1	207,720	0	1	207,720	1	207,720	1	207,720	1	207,720	(17,310)
12	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ต้น	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	กำหนดเพิ่ม
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ต้น	1	164,520	0	1	164,520	1	164,520	1	164,520	1	164,520	(13,710)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
14	พนักงานขับรถ	ต้น	1	186,480	0	1	186,480	1	186,480	1	186,480	1	186,480	(15,540)
พนักงานจ้างทั่วไป														
15	คนงาน	ต้น	3	324,000	0	3	324,000	3	324,000	3	324,000	3	324,000	(9,000)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก														
16	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
17	ครู	ต้น	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
18	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ต้น	1	355,320	0	1	355,320	1	355,320	1	355,320	1	355,320	
19	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ต้น	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
20	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ต้น	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
องค์กร (04)														
พนักงานส่วนตำบล														
21	ผู้อำนวยการองค์กร (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	483,120	42,000	1	483,120	1	483,120	1	483,120	1	483,120	(40,260)
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	429,240	0	1	429,240	1	429,240	1	429,240	1	429,240	(35,370)
23	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	1	376,080	0	1	376,080	1	376,080	1	376,080	1	376,080	(31,240)
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	1	324,360	0	1	324,360	1	324,360	1	324,360	1	324,360	(27,030)
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	1	313,440	0	1	313,440	1	313,440	1	313,440	1	313,440	(26,120)



[illegible]

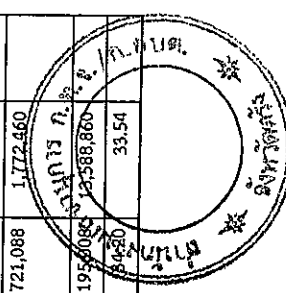
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 35,000,000 บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

∴ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน = 36,750,000 บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 $(35,000,000 \times 5\%) = 36,750,000$

๖. ข.งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน = 36,750,000 บาท งบประมาณการเพิ่มหนี้ระยะ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (36,750,000 × 5%) = 36,750,000 = 39,587,500

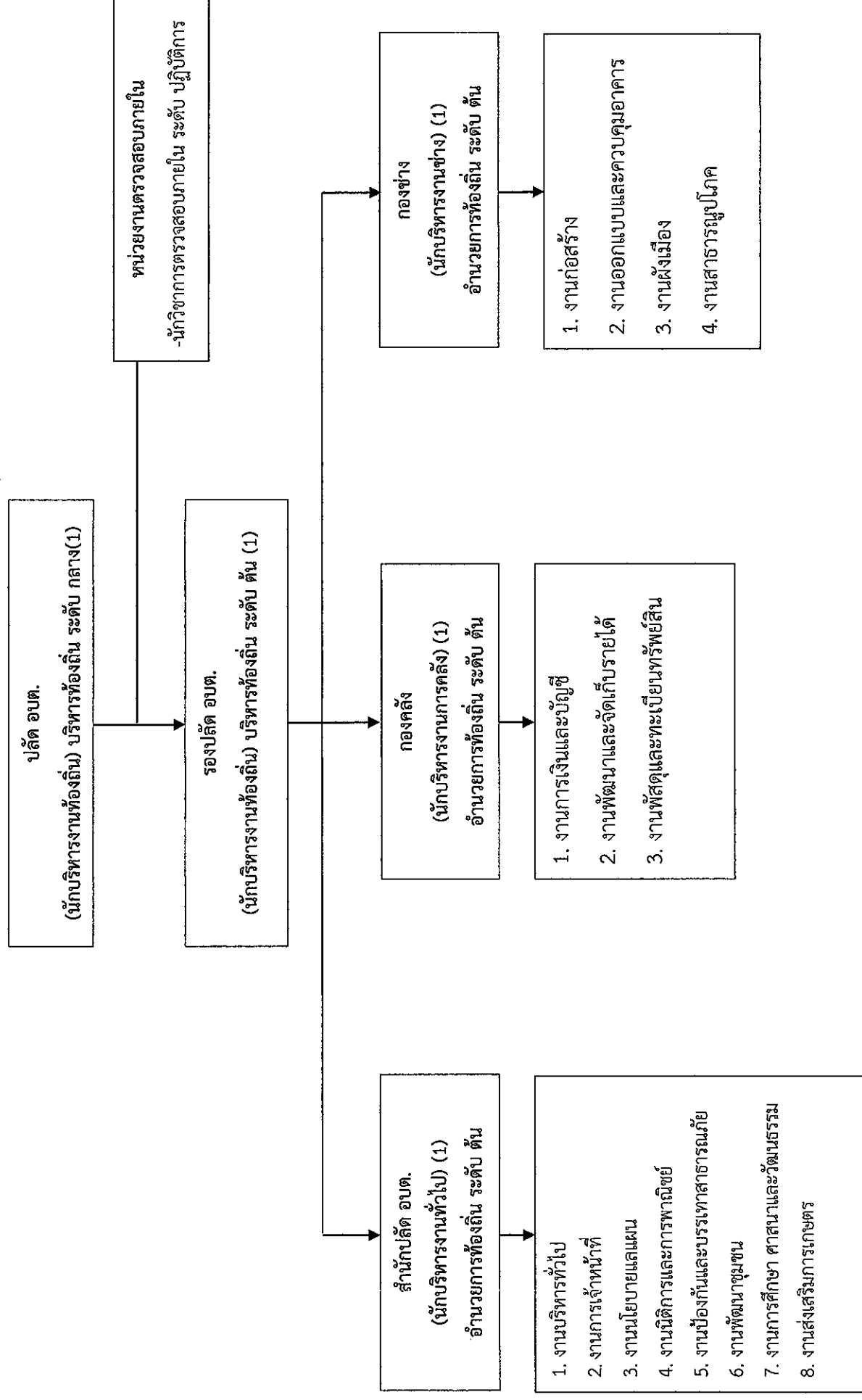
∴งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน = 38,587,500 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (38,587,500 × 5%) + 38,587,500 = 40,516,875

ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

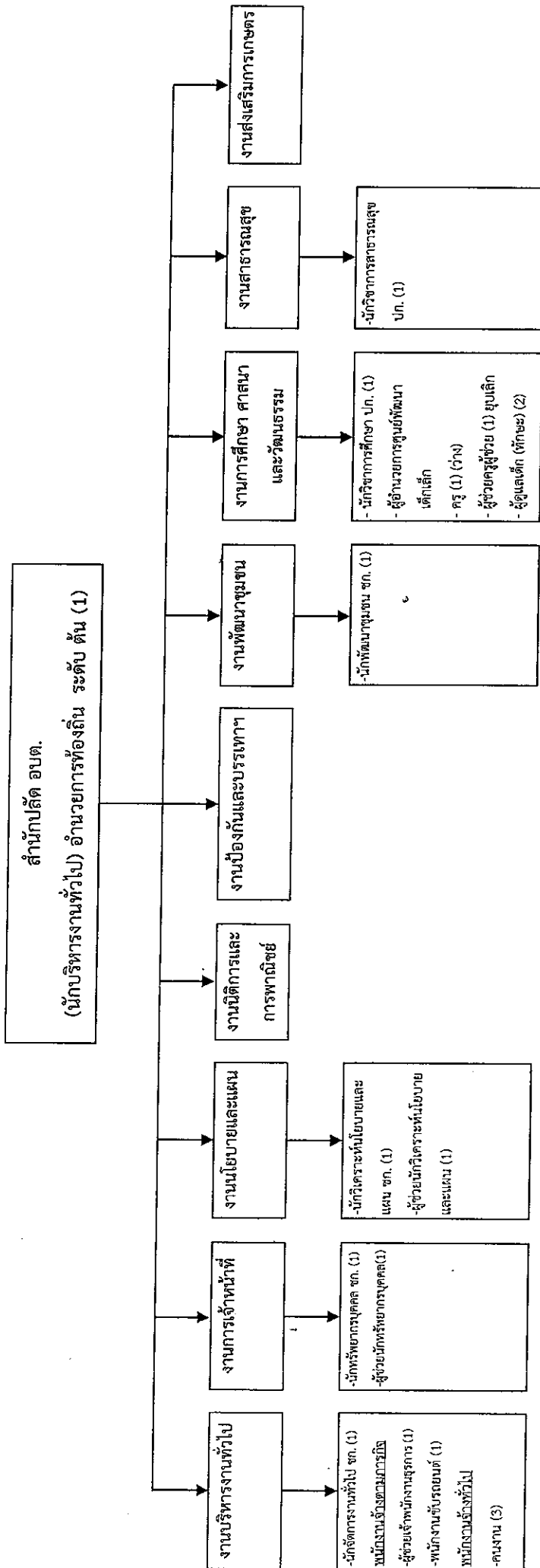


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ



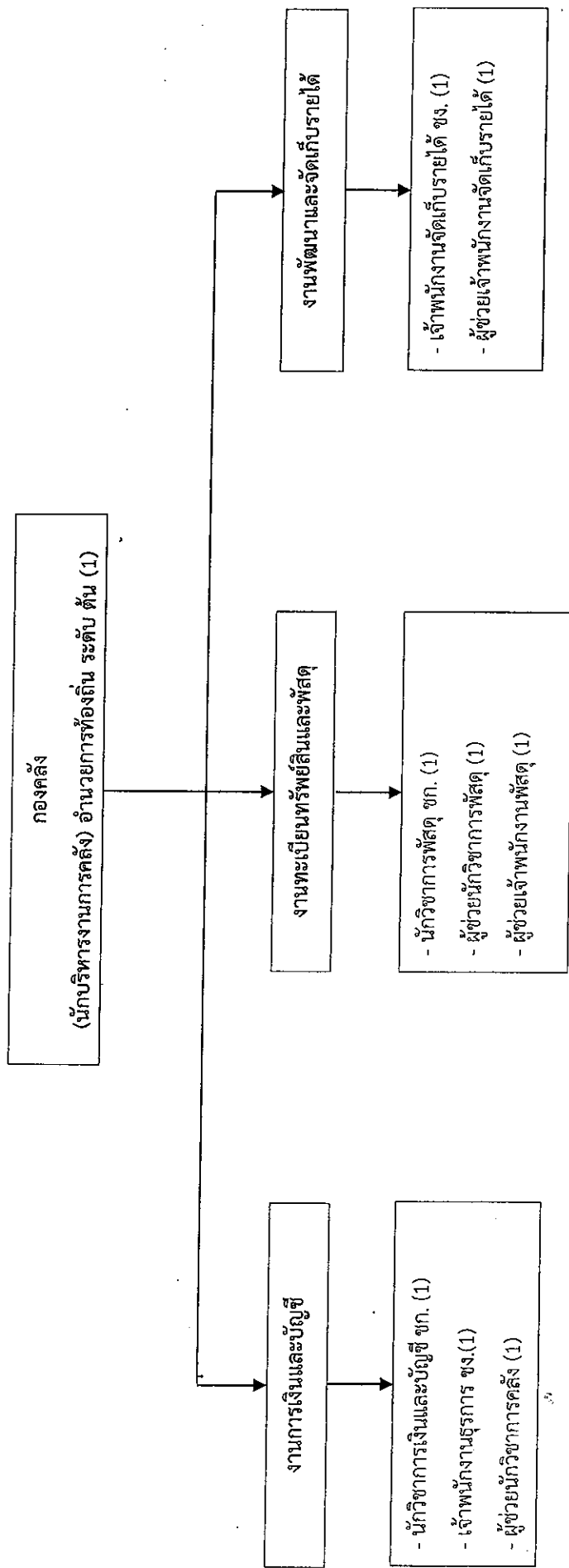
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



๕

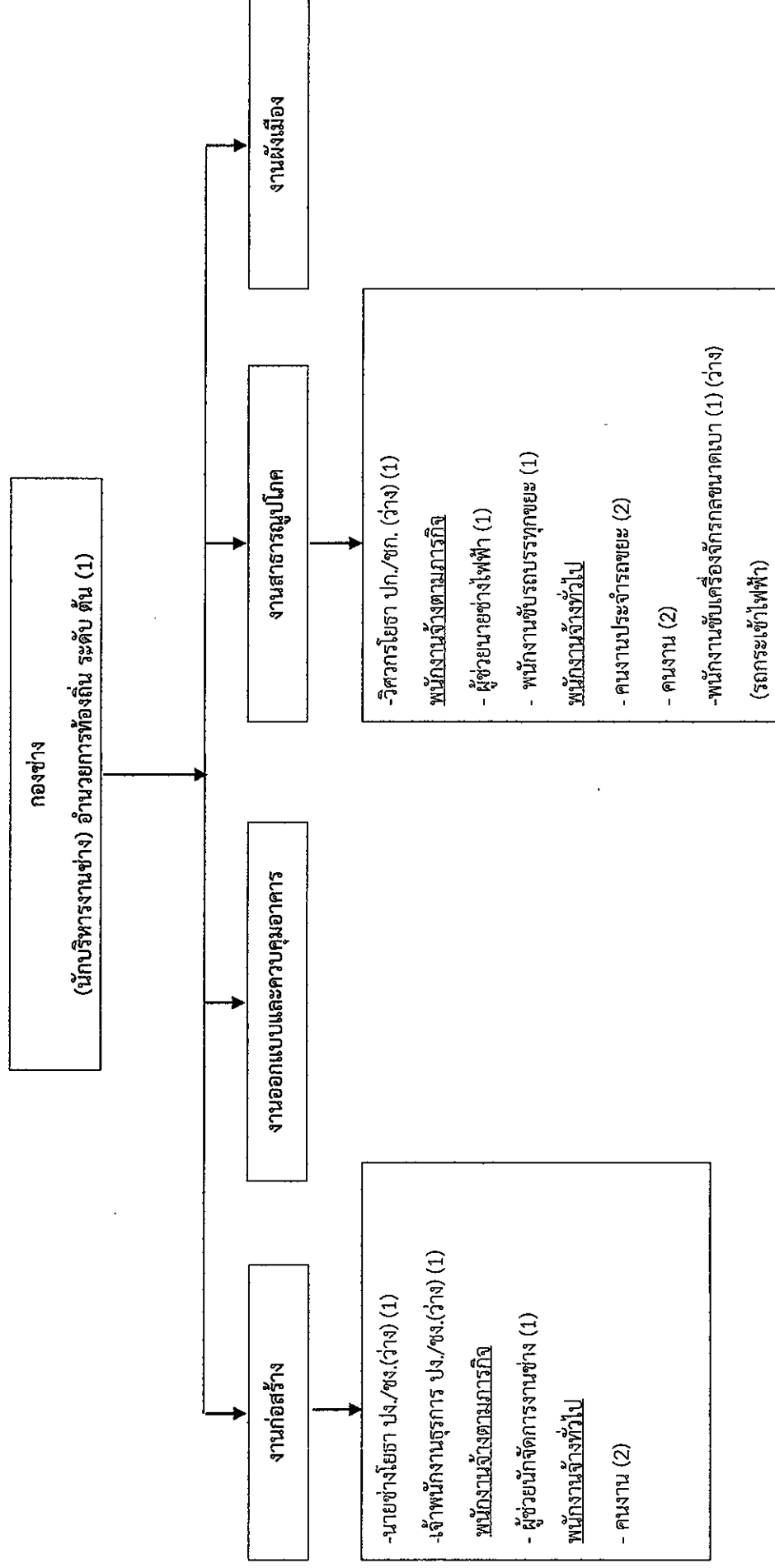
ประเภท /ระดับ	ประเภท อำนาจท้องถิ่น		ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	สถานศึกษา		ครู จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ อาวุโส	ระดับ ชำนาญงาน		ผอ./รอง ผอ.ร.ร.	ผอ.สพด.			
จำนวน	-	-	-	-	4	2	-	-	1	-	1	1	6	3

โครงสร้างของกองคลัง



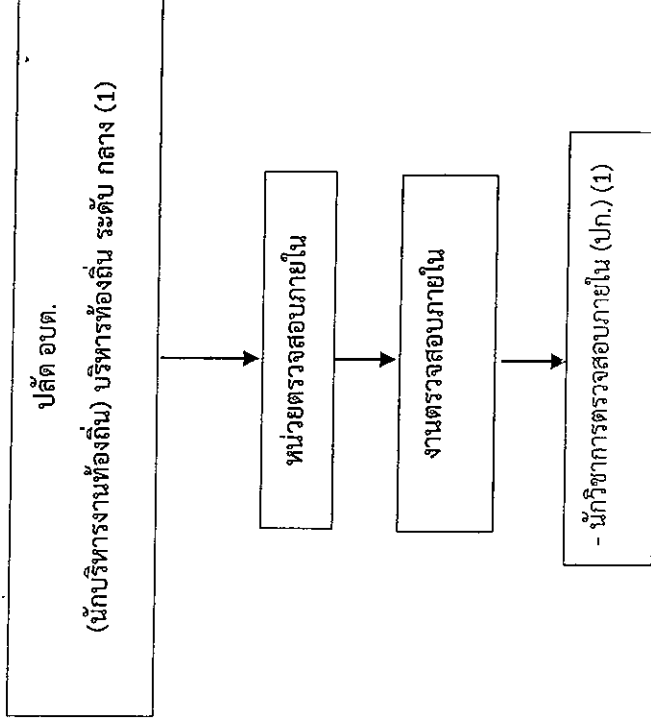
ประเภท/ระดับ	ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	4	-	

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท /ระดับ	ประเภท		ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญาน	ระดับปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	-	1	1	-	3	7

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท /ระดับ	ประเภท บริหารท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ					ประเภททั่วไป				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	นาย เขต
	ระดับ สูง	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ อาวุโส	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ ปฏิบัติงาน						
จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ			
1	น.ส.มัยตรีจิตร์ คงมา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	14-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	578,400 (48,200x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	-	746,400	
2	นางวลัยกรณ์ เยาว์คำ	ปริญญาโท (รัฐประศาสน ศาสตร์)	14-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	14-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	514,680 (42,890x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	556,680	
สำนักปลัด (01)														
3	นางสาวศุภาพร ขวัญกลับ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,450x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	490,920	
4	น.ส.ชยานิษฐ์ หะสัง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	14-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	389,400 (32,450x12)	-	-	-	389,400	
5	นางสุปรีดา มากมุข	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	14-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	462,240 (38,520x12)	-	-	-	462,240	
6	นายยุทธนา สาละวัน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	409,320 (34,110x12)	-	-	-	409,320	
7	นางสาวมารีสา พรหมแก้ว	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	14-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	14-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	190,080 (15,840x12)	-	-	-	190,080	
8	น.ส.มณฑลลัส มากขาว	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	435,720 (36,310x12)	-	-	-	435,720	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัด												
9	นายสุรศักดิ์ ชนเดชาสิทธิ์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	14-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	14-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	245,280 (20,440x12)	-	-	245,280
10	ลูกจ้างประจำ น.ส.พินนรี แดงน้อย	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	303,000 (25,250x12)	-	-	303,000
11	พนักงานจ้าง นางกัญญ์ชลา เยาว์ดำ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วย นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วย นักทรัพยากรบุคคล	-	207,720 (17,310x12)	-	-	207,720
12	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
13	น.ส.ปณิยาพร บุญพันธุ์งาม	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	164,520 (13,710x12)	-	-	164,520
14	นายสุทัศน์ เพชรสุด	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	186,480 (15,540x12)	-	-	186,480
15	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ว่างเดิม
16	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
17	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุน	กำหนดเพิ่ม		
18	-ว่าง-	-	14-3-01-6600-046	ครู	-	14-3-01-6600-046	ครู	-	จากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น	ว่างเดิม		
19	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินอุดหนุน	ว่างเดิม		
20	นางภัทริติยา บุญเกลี้ยง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	จากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น	ว่างเดิม		
									ได้รับเงินอุดหนุน	ว่างเดิม		
									กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ว่างเดิม		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ต่อ)												
21	นางสาวณัฐพร บุญสิน	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุน				
22	นางยุพดี เพชรน้อย	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000
กองคลัง (04)												
23	นางชุดิภาญจน์ นาคอุย	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	14-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	483,120 (40,260x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	525,120
24	นางลิตา ชูรัฐศิริ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ) การเงินธนาคาร	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	429,240 (35,770x12)	-	-	-	429,240
25	นางทิพย์พร ทองแจ้ง	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	14-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	376,080 (31,340x12)	-	-	-	376,080
26	นางจิรวรรณ เกียรติ	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) ศบ.การพัฒนาชุมชน	14-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	324,360 (27,030x12)	-	-	-	324,360
27	นางนภัสร์ชนันท์ เขยชื่นจิตร	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ) 행정วิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	14-3-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชง.	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชง.	313,440 (26,120x12)	-	-	-	313,440
28	พนักงานจ้าง นางภัสบุษ อ่อนช่วย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	207,720 (17,310x12)	-	-	-	207,720
29	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองคลัง (04) ต่อ													
30	นางกนกพร เยาว์คำ	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	158,040 (13,170x12)	-	1,380 (115x12)	159,420	
31	นางสาวปิยะรัตน์ หลีกเพชร	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	112,800 (9,400x12)	-	24,000 (2,000x12)	136,800	
กองช่าง 05)													
32	นายสมใจ รักเรืองเดช	ปทส. (ครุศาสตร์อุตสาหกรรม)	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	475,560 (39,630x12)	42,000 (3,500x12)	-	517,560	
33	-	-	-	-	-	14-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปท./ชท.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
34	-ว่าง-	-	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชท.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชท.	297,900 (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเดิม	
35	-	-	-	-	-	14-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชท.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
36	พนักงานจ้าง นายอนุรัตน์ พุฒนาวน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วย นักจัดการงานช่าง	-	-	ผู้ช่วย นักจัดการงานช่าง	-	207,720 (17,310x12)	-	-	207,720	
37	นายภฤชชนะ วาริรักษ์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วย นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วย นายช่างไฟฟ้า	-	166,680 (13,890x12)	-	-	166,680	
38	นายสุธรรมศักดิ์ ชัยเพชร	ปวช. ช่างไฟฟ้า	-	พนักงาน ช่างไฟฟ้า	-	-	พนักงาน ช่างไฟฟ้า	-	116,280 (9,690x12)	-	24,000 (2,000x12)	140,280	
39	นายเดชา หอยบาง	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000	
40	นายสุนทร เพ็ชรสุด	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000	
41	นายศราวุธ ทองหนัน	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองช่าง (05)(ต่อ)													
42	นายปรีชา จรดงศรี	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000	
43	นายวีระ เพชรสุทธิ์	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000	
44	นายเจษฎา ยิ้มย่อง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	120,000	
45	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	-	-	ว่างเดิม	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)													
46	นางสาวปานทิพย์ ชัยสงคราม	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ) การบัญชี	14-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (นักบริหารงานทั่วไป)	ปก.	14-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (นักบริหารงานทั่วไป)	ปก.	210,840 (17,570x12)	-	-	210,840	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นกันเอง

2. องค์กรยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายนาโยงเหนือทางผสมผสานกัน 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 ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ 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

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ยังกำหนด ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตาม ประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - 1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - 2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - 2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - 2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - 2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

4.6 ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่าการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

6.1 ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลักเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

6.2ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

6.3 ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด

อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

6.4 ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

6.5 ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

6.6 ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

6.7 ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

6.8 สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีธรรมาภิบาล

6.9 ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

6.10 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

6.11 เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

7.1 ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

7.2 ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.3 เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบระเบียบ กฎหมาย

7.4 ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

7.5 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

8.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

8.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลัง
ความสามารถ

8.2 ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด
คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

8.3 ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ
มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

8.4 อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง
ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

8.5 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือ
ของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น
โดยมิชอบ

8.6 ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน
วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

8.7 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้
หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

8.8 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้
ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

8.9 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง
ราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่ง
การต่อไป

8.10 ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์
ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ
ประชาชน

8.11 ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดย
ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม
อย่างเต็มความสามารถ

8.12 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

8.13 พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ เป็นแบบอย่างได้

8.14 จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

8.15 ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

9.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

9.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุก ประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย กฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

9.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด

9.4 ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

9.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ห่มเทศาภิบาล ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

9.6 มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

9.7 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

9.8 รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไป ตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

9.10 รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเที่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

9.11 ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

9.12 ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

10.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

10.1 ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

10.2 สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลักเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

10.3 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งานไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

10.4 ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

11.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

11.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตัง (ก.อบต.จังหวัดตัง) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ในการประชุมครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

ลงชื่อ.....

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิมลวิจิตร คงมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล