

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

(ฉบับที่ผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการฯแล้ว)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ
อำเภอนาโง่ง จังหวัดตรัง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

(ฉบับที่ผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการฯแล้ว)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ
อำเภอนาโง่ง จังหวัดตรัง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนางานพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง 3 ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดเกินกว่าร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ 2558-2560 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
สิงหาคม 2563

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	15
5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	21
6. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	29
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	30
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	31
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	37
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	39
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	43
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	47
13. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	50

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากข้อกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลัก

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

ไม่ซ้ำซ้อน

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

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

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนายเณอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนายเณอ เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาว่าแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาแนวทางในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง 3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณค่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มี ความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนั้นหรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณารับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
นายก้องเหนือ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนายก้องเหนือ ได้ใช้วิธีการสุทธการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ 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 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นกรนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งซึ่งตามมาอีกไม่จำเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการรองรับอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อบท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2563	พนักงาน ส่วนตำบล มีนครอง (คน)	ลูกจ้าง ประจำ มีนครอง (คน)	พนักงานจ้าง มีนครอง (คน)	รวมทั้งสิ้น
1	อบต.นาข้าวเสีย	5	52,346,500	21	-	2	43
2	อบต.ละมอ	5	44,305,000	18	1	16	35
3	อบต.นาโยงเหนือ	3	32,580,000	15	1	20	36
4	อบต.โคกสะบ้า	4	45,770,700	18	-	16	34
5	อบต.ช่อง	4	28,673,477	15	1	11	27
6	อบต.นาหมื่นศรี	3	38,756,537	20	1	12	33

ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม 2563

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในอำเภอนาโยง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริษัท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนักดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว การจัดตำแหน่งอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น/ รับโอน(ย้าย) และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.8 ให้นำพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน 1 ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังมีมุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ามีการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำการกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถพัฒนาผลการทำงานและการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อการเตรียมทรัพยากรสตรีนในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นต้องพิจารณาหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประเภท แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้
2. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

3. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจ แก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อมูลพินัยกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหารงานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลน่าโยงเหนือจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน 1 คน ใน 1 วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และการะงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน 1 ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนั้นมีมากกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่
5. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน นั้นเป็นอย่างไร มีใช้พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น

- กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบปีให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ

ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มงานสนับสนุน

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจการของ ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา

การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่ต้องมีการบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

(2) แนวคิดเรื่องการทำนวดสายานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด คุณสมบัติ** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องการวางแผน นโยบายอำนวยความสะดวกทั่วไป ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

- **กองคลัง คุณสมบัติ** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

- **กองช่าง คุณสมบัติ** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบการประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ อำเภอนาโง่ง จังหวัดตรัง

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (3)	เวลาที่ใช้ทำงาน/ราย (นาที) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
1	สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานข้อมูลข่าวสาร -งานเลขานุการผู้บริหาร/กิจการสภา -งานรัฐพิธี -งานธุรการ -งานสาธารณสุข 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารบุคคล 1.3 งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานงบประมาณ -งานติดตามและประเมินผล -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ 1.4 งานนิติกรและพาณิชย์ -งานกฎหมายและคดี -งานนิติกร -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 1.6 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส	1 57 12 5 1,754 1,415 605 7 17 5 15 144 - - 12 15 2 5 54 288 2 16 1,241	480 30 480 480 60 240 180 120 180 14,400 7,200 30 - - 3,360 7,200 100,800 7,200 3,360 480 3,360 480 20	480 1,710 5,760 2,400 105,240 339,600 108,900 840 3,060 72,000 108,000 4,320 - - 40,320 108,000 201,600 36,000 181,440 138,240 6,720 7,680 24,820	0.01 0.02 0.07 0.03 1.27 4.10 1.32 0.01 0.04 0.87 1.30 0.05 - - 0.49 1.30 2.43 0.43 2.19 1.67 0.08 0.09 0.30
รวม					17.78

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (3)	เวลาที่ใช้ทำงาน/ราย (นาฬิกา) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
	ยอดยกมา				17.78
	-งานส่งเสริมอาชีพในชุมชน/พัฒนาสตรี	2	1,440	2,880	0.03
	-งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	7	2,400	16,800	0.20
	1.7 งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม				
	-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	240	480	115,200	1.39
	-งานส่งเสริมทักษะงานนันทนาการเด็ก	634	480	304,320	3.68
	-งานศาสนาและวัฒนธรรม	5	960	4,800	0.06
	-งานกีฬา/นันทนาการ	3	2,400	7,200	0.09
	1.8 งานส่งเสริมการเกษตร				
	-งานส่งเสริมการเกษตร	15	60	900	0.01
	-งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล	3	240	720	0.01
	รวม				23.25

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (3)	เวลาที่ใช้ทำงาน/ราย (นาที) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (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	480	480	0.01
	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	240	62,400	0.75
	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	21	180	3,780	0.05
รวม					13.88

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาที่ใช้ทำงาน/ราย (นาทีก) (3)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก) (5)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6)
3	กองช่าง				
	3.1 งานก่อสร้าง				
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	14	28,800	403,200	4.87
	- งานก่อสร้างสะพาน	-	-	-	-
	- งานซ่อมก่อสร้าง	14	14,400	201,600	2.43
	3.2 งานออกแบบและควบคุม				
	- งานประเมินราคา	14	6,720	94,080	1.14
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	1	14,400	14,400	0.17
	- งานออกแบบและให้บริการข้อมูล	15	480	7,200	0.09
	3.3 งานประสานงานสาธารณูปโภค				
	- งานประสานกิจการประปา	-	-	-	-
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	192	480	92,160	1.11
	- งานระบายน้ำ	-	-	-	-
	- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	720	240	172,800	2.09
	3.4 งานผังเมือง				
	- งานวางผังพัฒนาเมือง	-	-	-	-
	- งานควบคุมทางผังเมือง	17	3,360	57,120	0.69
	รวม				12.59

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจจากแผนพัฒนา 3 ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจะต้องดำเนินการและเพื่อให้การปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในกฎหมายตรา โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

1. ปลัด อบต จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 1 คน
2. รองปลัด อบต. จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 1 คน
3. สำนักปลัด อบต. จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 23.25 คน
4. กองคลังจำนวนกำลังคนที่ต้องการ 13.88 คน
5. กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ 12.59 คน

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธานกรรมการ ปลัดขอกอบการบริการบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน

ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบท่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ สามารถคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีที่ทำการบริหารส่วนตำบลนายงเหนือสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
2. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้จะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานี้ลงได้
4. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ โดยรวม
5. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียไปอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น
8. ช่วยลดปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางสังคม การจ้างงานที่ดี คำนึงถึงบริบทของพื้นที่ ที่ตั้งภารกิจหรือการให้บริการที่ต่อประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความละเอียดอ่อนทางภาษา การสื่อสาร ความเข้าใจที่ตรงกันเป็นสิ่งสำคัญมาก ที่จะทำให้ประชาชนในพื้นที่สามารถเข้าถึงการบริการของรัฐ

- กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ
- 2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- 2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน
3. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนายงเหนือ และส่งคณะกรรมการฯ เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
4. ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง
5. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566
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. หมู่บ้านโนนเขต อบต. เต็มหมู่บ้าน จำนวน 5 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 3,4,5,6,7
2. หมู่บ้านโนนเขต อบต.บางส่วน ได้แก่ หมู่ที่ 1

แบ่งออกเป็น 6 หมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน	ชื่อสมาชิกสภา อบต.
1	บ้านนาโยง	นายสากล แป้นไทย	นายโชคชัย แป้นไทย นายบุญยก มุสพันธ์
3	บ้านป่าไผ่	นายถาวร พุดนวล	นายประเสริฐ เพชรสุทธิ์ นายประภาพร ทองเอียดใหญ่
4	บ้านป่ายาง	นายวัชร ทองนอก	นายสุโชติ บัวทอง นายบุญลาภ หัวเขา
5	บ้านวัดกลาง	นายจรัญ ผอมเขียว	นายขวัญชัย นกแก้ว นางสาวจุฑารัตน์เพชรสุทธิ์
6	บ้านนาเมรุ	นายการุณ ทองหมื่น	นางสุชญา เพชรขาว นางณัฐมณ พุดนวล
7	บ้านเจาะ	นายศักดิ์ธาร์ พุดนวล	นางศรีไพร พุดนวล นายศักดิ์ดา นุ่นเกตุ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือเห็นสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือในปัจจุบันการพัฒนาครบเกือบทุกด้าน มีเฉพาะเส้นทางคมนาคมสายเชื่อมหมู่บ้านหรือถนนภายในหมู่บ้าน บางเส้นทางเท่านั้นที่ยังไม่ดำเนินการก่อสร้าง สภาพปัญหาโดยรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

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

4.1.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาเศรษฐกิจโดยรวมของตำบลนาโง่งเหนือ สามารถสรุปได้ดังนี้

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

4.1.3 ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหาสังคมในเขตตำบลนาโง่งเหนืออยู่ในลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท ยังมีการพึ่งพาอาศัยในการพัฒนาจึงเป็นไปอย่างรวดเร็วเพราะมีพื้นที่น้อย สภาพปัญหาโดยรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1.กระแสวัฒนธรรมต่างชาติส่งผลให้วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปเลียนแบบสังคมตะวันตกมากขึ้น

- 2.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมทางสังคม

- 3.ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

- 4.ชุมชนยังไม่เข้มแข็งด้วยตนเองในแบบชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

- 5.ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- 6.ปัญหาการขาดศูนย์เรียนรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

- 7.ปัญหาการว่างงานของประชาชน

- 8.ปัญหาคนนับถือและยกย่องคนที่ฐานะทางการเงินและฐานะทางสังคม (บาร์มี) มากกว่าการยกย่องคนที่เป็นคนดีเหมือนเมื่อก่อน

4.1.4 ปัญหาด้านสาธารณสุข

- 1.ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 2.ปัญหาการขาดข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- 3.องค์การบริหารส่วนตำบลขาดบุคลากรผู้ดูแลทางด้านสาธารณสุข
- 4.งบประมาณในการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพในพื้นที่เพื่อให้ครอบคลุมทุกช่วงวัย มีไม่เพียงพอ
- 5.ประชาชนมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคในกลุ่มโรคที่สร้างขึ้นเอง เช่น ความดัน เบาหวาน ไขมัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิถีชีวิตการกิน เช่น อาหารประเภทหมูย่าง หรืออาหารคาว อาหารมัน ในงานศพ หรืองานเลี้ยงต่างๆ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีโครงการหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ซึ่งเป็นโครงการที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านสาธารณสุขของประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง

4.1.5 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- 1.ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- 2.ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านชำรุดชำรุดในบางครั้ง
- 3.ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่ ต.ต้นเงิน รกร้าง
- 4.ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งริมคลองนางน้อย

4.1.6 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1.ประชาชนรุ่นหลังละเลยการปฏิบัติต่อประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม จึงเป็นบทบาทหน้าที่หนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องปลูกจิตสำนึก ปลูกฝังและส่งเสริม ให้เยาวชน รู้จัก รัก ห่วงแหน 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 ตันเงิน และมีวัชพืชปกคลุม ไม่สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตรได้

3.ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่บางอย่างมีมากเกินไปจนส่งผลเสียต่อการประกอบอาชีพ เช่น ตันกอกที่ขึ้นในนาจนแน่น จนประชาชนไม่สามารถใช้พื้นที่ทำนาได้

4.ปัญหาการจัดการขยะ ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และอบต.ไม่มีพื้นที่ในการจัดการขยะชุมชน ปัจจุบันต้องนำขยะไปทิ้งยังที่ทิ้งขยะของเทศบาลนครตั้ง ซึ่งสามารถรองรับขยะจากภายนอกได้เพียง 5 ปีเท่านั้น หลังจากนั้น อดบต.ต้องบริหารจัดการขยะด้วยตัวเอง

4.1.8 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

1.ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย แต่ค่านิยมการรักพวกพ้องยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นตัวแทนของประชาชนจึงเป็น ระบบเครือญาติหรือระบบพรรคพวกเป็นส่วนใหญ

2.ระบบการเมือง ระบบการเลือกตั้งทำให้ประชาชนแตกความสามัคคี

3.ปัญหาค่านิยมขาดเสียไม่มีผิด ทำให้ปัญหาการซื้อสิทธิ ขายเสียงยังเป็นปัญหาใหญ่ของการเลือกตั้งในท้องถิ่น

4.ประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังเป็นระบบไทยเถย หากไม่ใช้ปัญหาที่เป็นปัญหาปากท้องของตัวเองจริงๆ จะไม่ให้ความสำคัญ ประชาชนในท้องถิ่นยังมองการเมืองเป็นเรื่องไกลตัว ทั้งที่จริงแล้วมันคือปัญหาใกล้ตัวที่สุด

5.กฎหมาย ระเบียบ ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการในบางครั้ง

4.2 ความต้องการของประชาชน

4.2.1 ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 4.1 ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- 4.2 ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- 4.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 4.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต

4.2.2 ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- 4.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 4.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 4.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 4.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.2.3 ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- 4.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 4.2 ให้มีศูนย์บริการสาธารณสุข
- 4.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดมูลฝอยและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 4.4 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 การศึกษาจากระบบ
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.2.6 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการณ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

4.2.7 ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของการบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

4.3 การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น การวิเคราะห์ศักยภาพและสถานการณ์การพัฒนา ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยใช้ปัจจัยภายในและภายนอก (เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

1. ด้านการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)

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

จุดอ่อน (Weakness)

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

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strength)

1. มีระบบข้อมูลข่าวสารทันสมัยมากขึ้น
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 เนื่องจากเป็นตำบลนโยบายเหนือเป็นพื้นที่ทางการเกษตรทำให้มีผลผลิตจำหน่ายสู่ตลาดมีการรวมกลุ่มประกอบกิจกรรมทางการเงินร่วมกัน เช่น การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน

อุปสรรค (Threat)

1. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบ
2. ขาดแคลนตลาดกลางเพื่อรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
3. ขาดการลงทุนทางภาคเอกชน
4. ปัญหาร้ายแรง
5. ขาดอาชีพเสริมภายหลังฤดูการผลิตทำให้ประชาชนขาดรายได้

2. ด้านสังคม

โอกาส (Opportunity)

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสนับสนุน
2. สังคมมีความเอื้ออาทรต่อกัน
3. มีสถาบันศึกษาทุกระดับ

อุปสรรค (Threat)

1. ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาค่าเท่าที่ควร
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 เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและ ความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าวิจัย และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นคนยุคโลกที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบ พอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหาร ส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลักษณะที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่ง ภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น 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 โภคและอาหารก่อสร้างอื่นๆ (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 การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์การบริหารส่วนตำบลนายโหนด มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อยะหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายโหนดได้อย่างดี ทั้งนี้ การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นสำคัญ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ประกอบด้วย

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. ก่อสร้างปรับปรุงแก้ไขซ่อมแซมบำรุงรักษาถนนสะพานทางเท้า ระบบระบายน้ำ
2. ให้และทำการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
3. ก่อสร้าง , บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
4. สนับสนุนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย
5. การออกเอกสารสิทธิที่ดินทำกินให้แก่ราษฎร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด และกองช่าง

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

1. สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพรายได้การผลิตการจำหน่ายการรวมกลุ่มของเกษตรกร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

1. การดำเนินงานเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพอนามัย ของประชาชน การควบคุมและระวังโรคติดต่อความสะอาดขณะน้ำเสียและมลพิษต่าง 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 ด้านการเมืองส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนา

ระบบการบริหารจัดการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength – S)

1. มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกสวนยางพารา ทำนา สวนผลไม้
2. มีศิลปวัฒนธรรม ชนบรรมนิยมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
4. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ
5. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
6. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
7. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
8. มีองค์กรชุมชนด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กลุ่มโมโนราห์
9. มีทรัพยากรธรรมชาติ ทางทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสมสำหรับแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weak – W)

1. กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
3. ขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
6. ปัญหาด้านการศึกษา การว่างงาน
7. การคมนาคมยังไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
8. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้รายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

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

ข้อจำกัด/อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat – T)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ
2. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
3. ระบบการบริหารจัดการ ความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา
5. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
6. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
7. สภาพเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ค่าครองชีพที่สูงขึ้น
8. การถดถอยแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ใช่ให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเสีย ไปยังเป้าหมายได้หรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

1. มีภูมิรู้ในหน่วยงานที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง
2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 50 ปี เป็นวัยทำงาน
3. มีผู้รู้มากกว่าผู้ขายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีผิดกรรมเสียต่อการทุจริต
4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้

ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

โอกาส O

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
2. มีความจริงใจในการพัฒนาผู้คนที่ตนได้ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อนาคตในฐานะตัวแทน

จุดอ่อน W

1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า

หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

3. มีการะหลี่สิน

ข้อจำกัด T

1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งเหนือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานกันเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - งานบางด้านบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น บุคลากรด้านสาธารณสุข - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนทิศของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - 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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 16 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) จำนวน 9 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) จำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 8 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 36 อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนโยบายเหนือ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ งานการประชุม - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำฎีกา - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสาธารณสุข - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ งานการประชุม - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำฎีกา - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสาธารณสุข - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ	
1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและเลือกสรร 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	
1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ	1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.4 งานนิติการและการพาณิชย์ - งานด้านนิติกร - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ กฎหมาย - งานการให้เข้าและทรัพย์สิน 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู 1.6 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์	1.4 งานนิติการและการพาณิชย์ - งานด้านนิติกร - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ กฎหมาย - งานการให้เข้าและทรัพย์สิน 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู 1.6 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์	
1.7 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานติดตามและประเมินผล 1.8 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล	1.7 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานติดตามและประเมินผล 1.8 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล	
1.8 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล	1.8 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบล	

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3.กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานซ่อมล่อสร้าง	3.กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานซ่อมล่อสร้าง	
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 งานประสานสาธารณสุขโรค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	3.3 งานประสานสาธารณสุขโรค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	
3.4 งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมการผังเมือง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	3.4 งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมการผังเมือง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

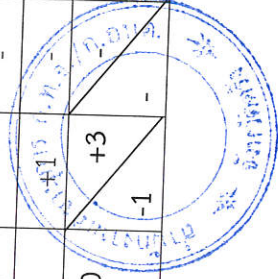
8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด 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	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
8. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
9. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
10. นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
11. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
12. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
13. พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
14. คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
15. ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
16. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	2	1	1	1	1	-	-	ยุบเลิก 1 อัตรา
17. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2567	2564	2565	2566	
กองคลัง(04)									
18.ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1		-	-	-	
19.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1		-	-	-	
20.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1		-	-	-	
21.เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1		-	-	-	
22.เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1		-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
23.ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	1	1	1	1		-	-	-	
24.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1		-	-	-	
25.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1		-	-	-	
กองช่าง(05)									
26.ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1		-	-	-	
27.นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	1	1	1	1		-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
28.ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	1	1	1	1		-	-	-	
29.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1		-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
30.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1	1		-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
31.คนงานประจําารขยะ	2	2	2	2		-	-	-	
32.คนงาน	4	4	4	4		-	-	-	
33.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	1		-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	38	40	40	40	40	+3	-	-	



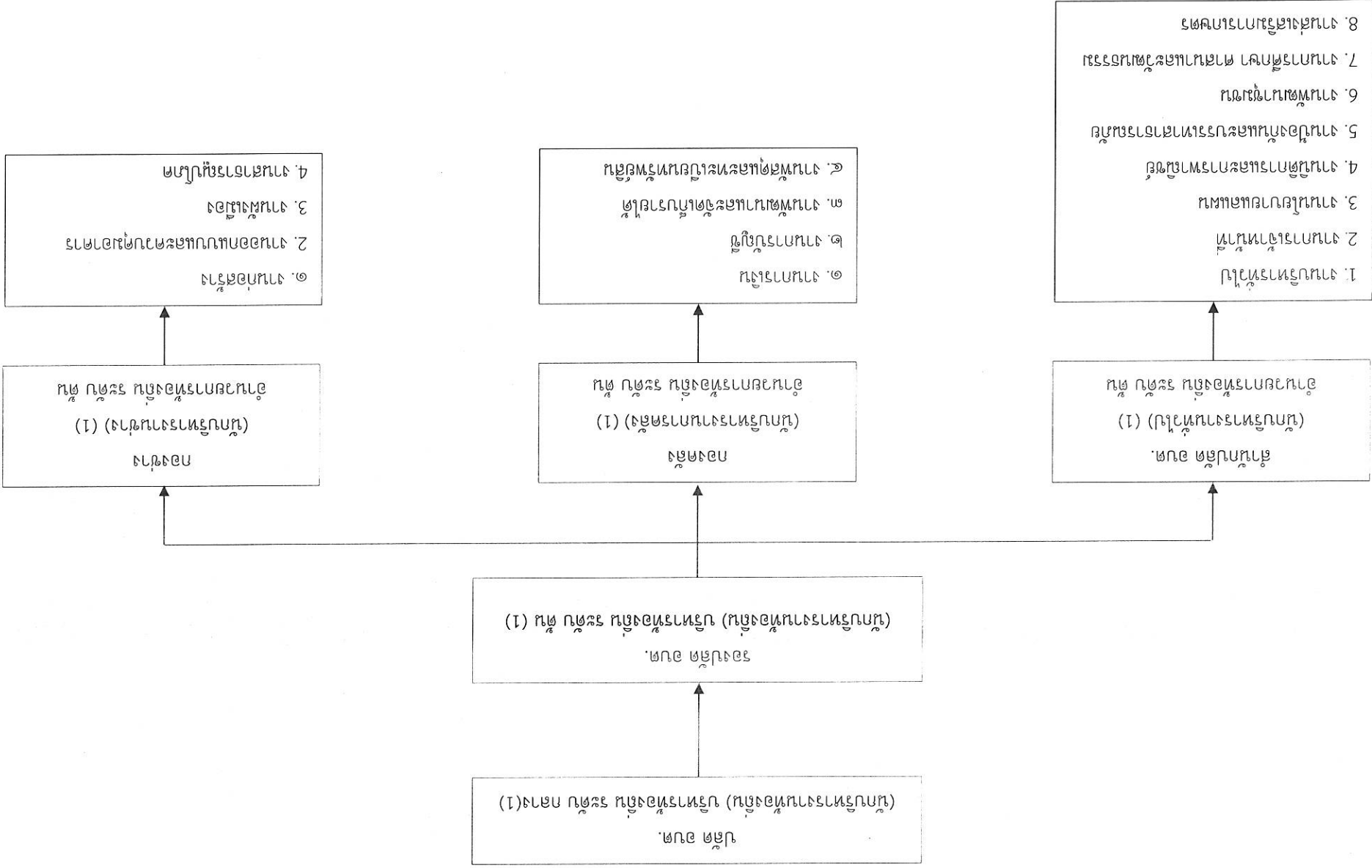
ที่	ชื่อสถาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่ปฏิบัติงาน				จำนวน(2)	จำนวน(1)	จำนวน(3)	จำนวน(4)	จำนวน(5)	จำนวน(6)	จำนวน(7)	จำนวน(8)	จำนวน(9)	จำนวน(10)	จำนวน(11)	จำนวน(12)	จำนวน(13)	จำนวน(14)	จำนวน(15)	จำนวน(16)	จำนวน(17)	จำนวน(18)	จำนวน(19)	จำนวน(20)	จำนวน(21)	จำนวน(22)	จำนวน(23)	จำนวน(24)	จำนวน(25)	จำนวน(26)	จำนวน(27)	จำนวน(28)				
				จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน																																
																																				จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
1	ปลัด อบค.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
2	รองปลัด อบค.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
4	นักวิชาการชำนาญการพิเศษ	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
5	นักวิชาการชำนาญการ	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
6	นักวิชาการโขนสายและแผน	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
9	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
10	นักวิชาการทั่วไป	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
11	พนักงานช่างเทคนิค	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
13	พนักงานขับรถ	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
14	พนักงานช่างทั่วไป	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
15	พนักงานช่างเทคนิค	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
16	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
17	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
18	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
19	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
21	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
22	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
24	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
27	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
28	นายช่างโยธา	ชก.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					

ที่	ชื่อสถาน งาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง จ่าย			อัตราค่าจ้างคน			การลดค่าจ้างพนักงาน			ค่าจ้างรายวัน			หมายเหตุ
	(ยอดรวม)		31	27	7,035,720	336,000	30	30	30	-1	2564	2565	2566	2564	2565	2566	(3)	(4)	
29	ผู้ช่วยนักจัดกิจกรรมงานช่าง		1	1	186,360		1	1	1	-	7,560	8,160	193,920				2564	2565	2566
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	149,520		1	1	1	-	6,000	6,480	155,520				2564	2565	2566
	พนักงานช่างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
31	พนักงานช่างเทคนิคช่างระบบวิทยุ		1	1	160,560		1	1	1	-	6,480	6,960	167,040						
	พนักงานช่างไฟฟ้า																		
32	คนงานประจำระยะ		2	2	216,000		2	2	2	-	0	0	216,000						
33	คนงาน		4	4	432,000		4	4	4	-	0	0	432,000						
34	พนักงานขับเครื่องจักรงานช่างระบบ		1	-	0		1	1	1	+1	108,000	-	108,000						
(5)	รวม		41	36	8,180,160	336,000	40	40	40	-1	284,400	839,640	291,960	9,355,800	9,640,200	9,932,160	1,489,824	1,489,824	1,489,824
(6)	ประมาณการประโยชน์																		
	มอบแก่อื่น 15%																		
(7)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลที่อื่น																		
(8)	คิดร้อยละ 40 ของประมาณ																		
	รายจ่ายประจำปี																		

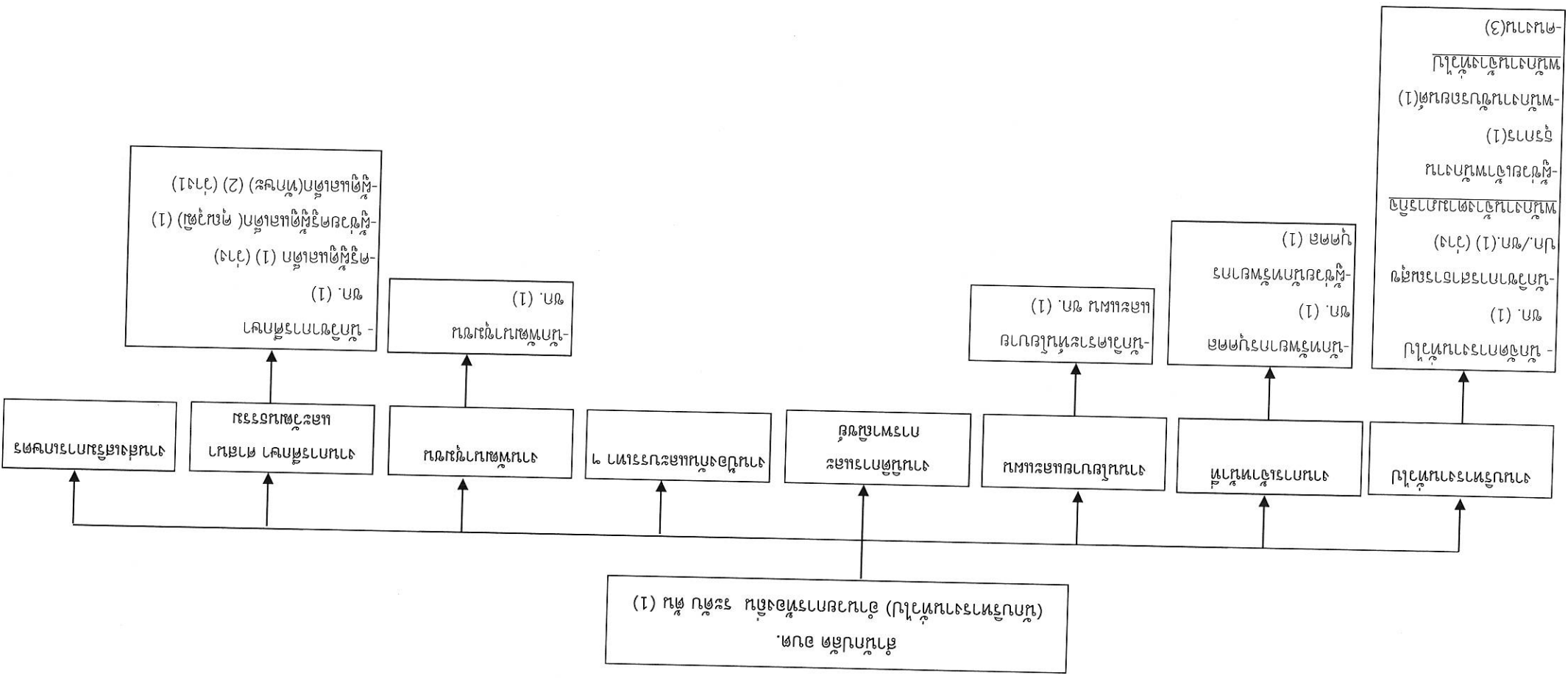
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน = 32,580,000 บาท ตามข้อบัญญัติจังหวัดสงขลาประจำปี 2563
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน = 34,209,000 บาท งบประมาณการเพิ่มขั้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (32,580,000 × 5% + 32,580,000 = 34,209,000)
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน = 35,919,450 บาท งบประมาณการเพิ่มขั้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (34,209,000 × 5% + 34,209,000 = 35,919,450)
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 37,715,423 บาท งบประมาณการเพิ่มขั้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (35,919,450 × 5% + 35,919,450 = 37,715,423)
 : ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างพลเรือน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้ระบุชื่อและตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง และต้องนำมาคิดรวมเป็นค่าใช้จ่าย

ด้านการบริหารงานบุคคลตามตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการงานแผ่นดิน พ.ศ. 2542

โครงสร้างส่วนราชการรองการบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ

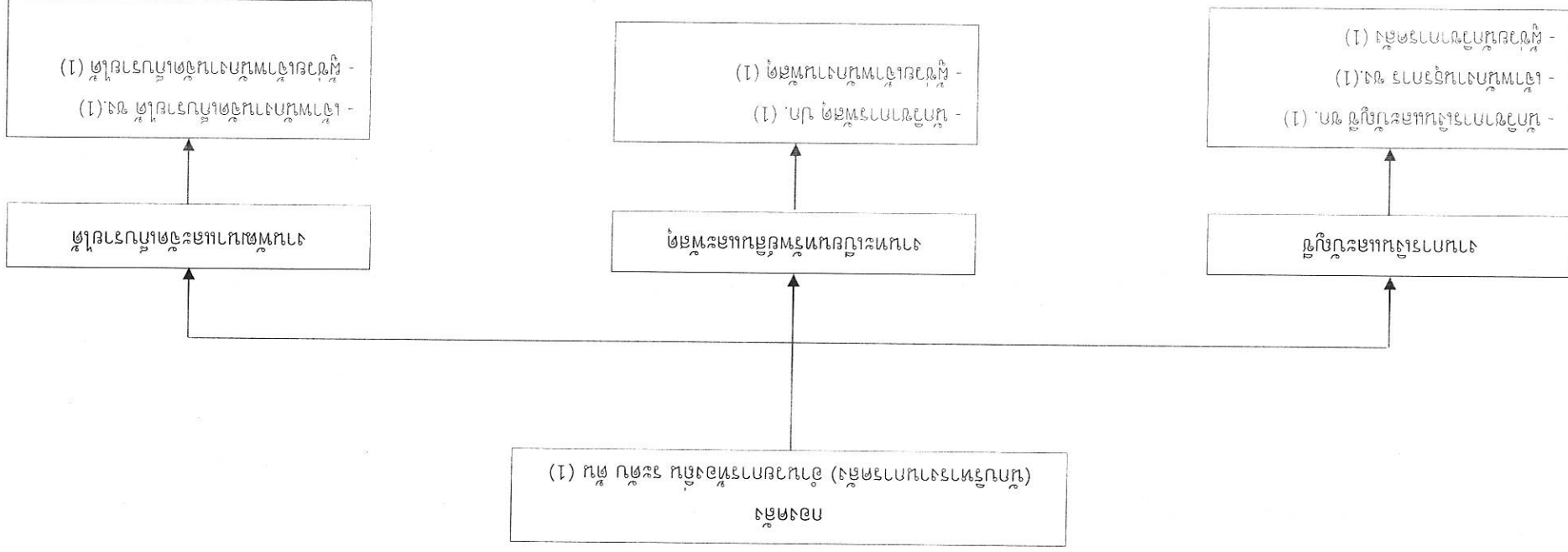


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

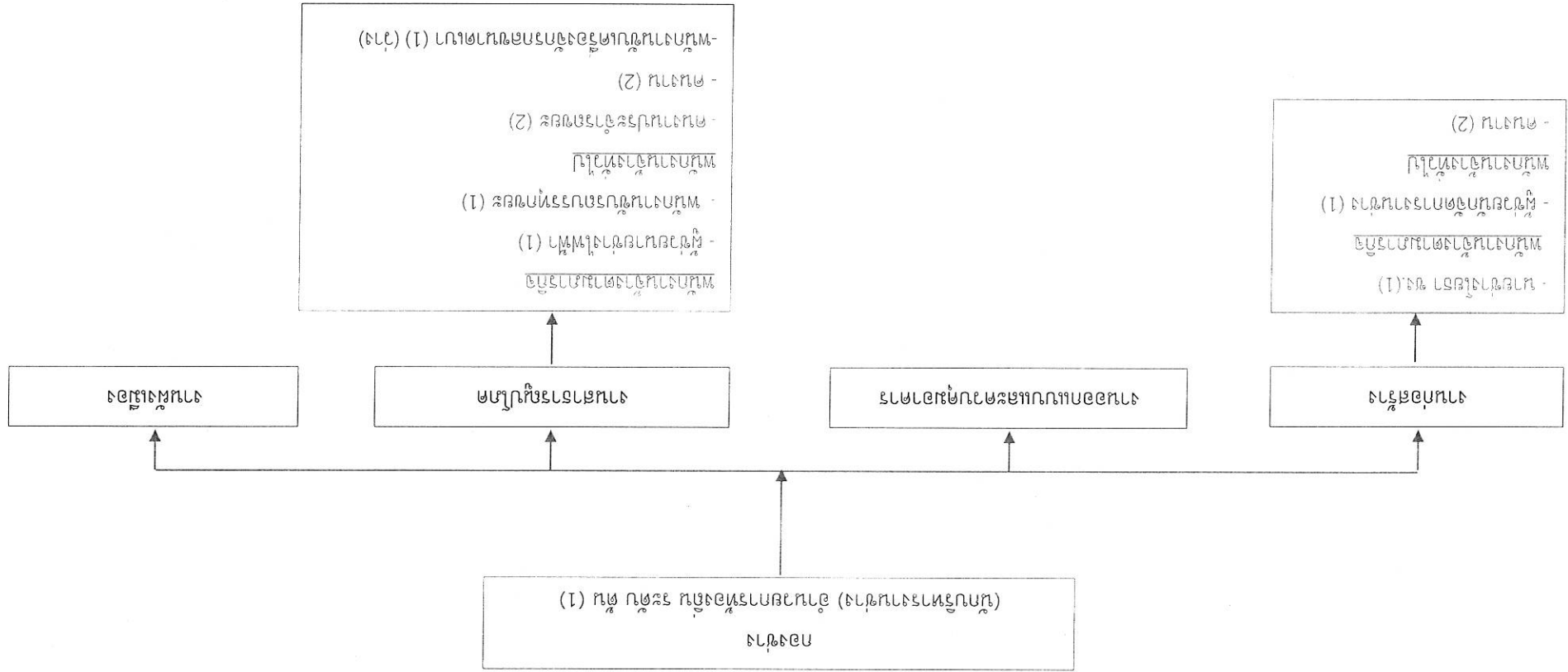


ประเภท/ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวน
ประเภท สามัญ	ระดับ สูง	-
	ระดับ กลาง	-
	ระดับ ต้น	1
ประเภท อำนวยการ	ระดับ สูง	-
	ระดับ กลาง	-
	ระดับ ต้น	1
ประเภท วิชาการ	ระดับ สูง	-
	ระดับ กลาง	-
	ระดับ ต้น	5
ประเภท ทั่วไป	ระดับ สูง	-
	ระดับ กลาง	-
	ระดับ ต้น	1
ประเภท งาน	ระดับ สูง	-
	ระดับ กลาง	6
	ระดับ ต้น	3

နိဗ္ဗာန်ဝေဖန်ရေးအဖွဲ့



จำนวน	-	-	-	2	-	1	1	-	-	1	-	-	จำนวน
บุคลากร	บุคลากร	บุคลากร	บุคลากร	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	บุคลากร/บุคลากร
				ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน		

[illegible]

	7	3	-	-	I	-	-	-	-	-	I	-	-	កម្ពុជា
				អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ	អង្គជំនុំជម្រះ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ
ថ្ងៃទី ០២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៧	លោក ស៊ុន ហួត	លោក ស៊ុន ហួត	លោក ស៊ុន ហួត	លោក ស៊ុន ហួត			លោក ស៊ុន ហួត				លោក ស៊ុន ហួត			លោក ស៊ុន ហួត

บัญชีแสดงค่าใช้จ่ายโครงการ (พนักงานส่วนตำบล/ผู้จ้างประจำ/พนักงานจ้าง)

องค์การบริหารส่วนตำบลนายูง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี

11.บัญชีแสดงเงินอุดหนุนและเงินช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คำขวัญ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
1	น.ส.มัยศิริจิตร์ คงมา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร)	14-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	14-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	84,000	84,000 (7,000x12)	646,560
2	นางวลัยภรณ์ เย่าคำ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	14-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	14-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	42,000	42,000 (3,500x12)	484,320
3	น.ส.พรพิญ อดะปะละ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	402,720	42,000 (3,500x12)	444,720
4	น.ส.ชยานันท์ หะสูง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	14-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	317,520	-	317,520
5	นางสุปรา มาภม	ปริญญาโท (รัฐศาสตร)	14-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	14-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	396,000	-	396,000
6	นายยุทธนา สาละวัน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร)	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย	349,320	-	349,320
7	-	-	-	-	-	14-3-01-3601-001	นักวิชาการ	-	-	กำหนดเพิ่ม
8	น.ส.มณฑลสิส มาภว	ปริญญาโท (รัฐศาสตร)	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	362,640	-	362,640
9	นางศุภิสรา จันทะน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	14-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	14-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	305,640	-	305,640

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ				
10	น.ส.พิณนรี แดงน้อย	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำ)	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำ)	-	258,000	(21,500x12)	-	258,000
11	พนักงานจ้าง นางกัญญ์ธิลา เยาว์คำ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	ผู้ช่วย	-	ผู้ช่วย	-	186,360	(15,530x12)	-	186,360
			นักทรัพยากรบุคคล	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	186,360	(15,530x12)	-	186,360
12	น.ส.ปิ่นยาพร บัญชีผู้ชำนาญ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	ผู้ช่วย	-	ผู้ช่วย	-	147,600	(12,300x12)	-	159,420
13	นายสุทัศน์ เพ็ชรสุด	ปวช. (ช่างยนต์)	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	167,280	(13,940x12)	-	167,280
14	น.ส.อริษา ทองเอี่ยม	ม.6	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	(9,000x12)	-	120,000
15	นายสมรัก เมื่อนงน	ม.3	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	(9,000x12)	-	120,000
16	นายพศิ เพชรน้อย	ม.6	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	108,000	(9,000x12)	-	120,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
17	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	355,320	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเต็ม
18	น.ส.อรอุทัย สุวรรณชาติ	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์ (ปฐมวัย))	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คนว่าง)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คนว่าง)	-	208,680	(17,390x12)	-	208,680
19	น.ส.อุมารณ ขายเกลี้ยง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	116,760	(9,730x12)	-	140,760
20	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
21	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ-สกุล	การศึกษา	คุณสมบัติ		กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ				
22	นางจุฑาภาญ์	ปริญญาโท	(บริหารธุรกิจ)	14-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	14-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	416,160	(34,680x12)	42,000	(3,500x12)	-	458,160
23	นางลลิตา	วุฒิปริญญาตรี	(บริหารธุรกิจ)	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน	ชก.	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน	และบัญชี	ชก.	362,640	(30,220x12)	-	-	-	362,640
24	นางวรรณวรรณ	ปริญญาตรี	(บริหารธุรกิจ)	14-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	14-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	233,760	(19,480x12)	-	-	-	-	233,760
25	นางจุฑารัตน	เกียรตินิยม	ปริญญาตรี	14-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	14-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	264,480	(22,040x12)	-	-	-	-	264,480
26	นางนงนุช	ปริญญาตรี	(บริหารธุรกิจ)	14-3-04-4204-001	เจ้าพนักงาน	ชก.	14-3-04-4204-001	เจ้าพนักงาน	ชก.	264,480	(22,040x12)	-	-	-	-	264,480
27	นางอัมมวดี	ปริญญาตรี	(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	186,360	(15,530x12)	-	-	-	186,360
28	น.ส.จางรีพร	ปริญญาตรี	(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	-	152,400	(12,700x12)	-	-	7,020	159,420
29	นางกนกพร	เยาว์ดำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	-	141,600	(11,800x12)	-	-	17,820	159,420

ที่	ชื่อ-สกุล	การศึกษา	คุณสมบัติ		กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ						
30	นายสมใจ ภู่อึ้งทอง	ป.ส.	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	402,720	(33,560x12)	42,000	(3,500x12)	-	-	444,720	
31	นายสนั่น เฉลียว	ป.ส.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	264,480	(22,040x12)	264,480	-	-	-	264,480	
32	พนักงานจ้าง นายอนุรัตน์ พฒนา	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วย	นายช่างไฟฟ้า	-	149,520	(12,460x12)	186,360	(15,530x12)	-	186,360	
33	นายภฤชณะ วารักษ์	ป.ส.	-	ผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วย	นายช่างไฟฟ้า	-	149,520	(12,460x12)	186,360	(15,530x12)	-	186,360	
34	นายวิเชียร จันทนา	มศ.5	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	ผู้บรรณารักษ์	-	160,560	(13,380x12)	160,560	(13,380x12)	-	160,560	
35	นายเฒ่า ทอยบาง	ป.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	พนักงานประจำรถขยะ	-	108,000	(9,000x12)	108,000	(9,000x12)	-	120,000	
36	นายสุนทร เพ็ญดี	ป.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	พนักงานประจำรถขยะ	-	108,000	(9,000x12)	108,000	(9,000x12)	-	120,000	
37	นายศราวุธ ทองหมื่น	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	พนักงาน	-	108,000	(9,000x12)	108,000	(9,000x12)	-	120,000	
38	นายปรีชา จรุงศรี	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	พนักงาน	-	108,000	(9,000x12)	108,000	(9,000x12)	-	120,000	
39	นายวิระ เพชรสุทธิ	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	พนักงาน	-	108,000	(9,000x12)	108,000	(9,000x12)	-	120,000	
40	ว่าง	-	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	พนักงาน	-	108,000	(9,000x12)	108,000	(9,000x12)	-	ว่างเดิม	
41	-	-	-	-	-	-	พนักงานทั่วไป	พนักงาน	-	108,000	(9,000x12)	108,000	(9,000x12)	-	ว่างเดิม	

กองช่าง

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนาโยงเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนาโยงเหนือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นเอง
2. องค์กรยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนาโยงเหนือได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายนาโยงเหนือทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน (ฟรี WIFI) หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีศักยภาพ และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดก็ได้วิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยังเกิดผลต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี 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 จึงได้จัดทำโครงการควบคุมตามหลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรด้านการบริหารตามโครงการดังต่อไปนี้

อบต.อาจดำเนินการเอง

- (1) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
- (2) โครงการอบรมการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ
- (3) โครงการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
- (4) โครงการอบรมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม
- (5) โครงการอบรมการพัฒนาความรู้ด้วยระบบ ICT
- (6) โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- (1) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
- (2) โครงการอบรมหลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น
- (3) โครงการอบรมหลักสูตรประเภทวิชาการ
- (4) โครงการอบรมหลักสูตรประเภททั่วไป

หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- (1) ประชุมสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมาย

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เรื่องมีอำนวยการทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อใช้ เปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เอกสารรับรอง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(พ.ศ.2564 - 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

- 1.ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่อย่างใด
- 2.ไม่มีการปรับเกลียดำแหน่งของพนักงานจ้างแต่อย่างใด
- 3.กรณีขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งดังกล่าวไม่ได้ขอใช้บัญชีการมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่อย่างใด

ผู้รับรองข้อมูล

ลงชื่อ.....



(นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

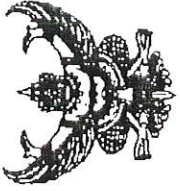
ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2563 และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือนำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายโดยยังมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และ 25 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545 หมวด 2 ข้อ 18 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 โดยให้ผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2563

(นายสมควร จิตรแก้ว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ที่ 185 / 2563

เรื่อง ยกเลิกและแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ที่ 304/2560 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2560 เรื่อง ยกเลิกและแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไปแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(3) และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.พ.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ให้นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่ง ต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

- | | | | |
|---------------------------|---------|------------------------------|-------------------|
| 1. นายสมควร จิตรแก้ว | ตำแหน่ง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา | ตำแหน่ง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 3. นางวลัยภรณ์ เยาค่า | ตำแหน่ง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| 4. นายสมใจ รักเรืองเดช | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 5. นางชุตติกาญจน์ นาคอุย | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 6. นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| 7. นางสุปรีดา มากมุข | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

หมายเหตุ ให้ยกเลิกคำสั่ง อบต.นาโยงเหนือ ที่ 304/2560 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2560 และให้ใช้คำสั่งนี้ แทนตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2563 เป็นต้นไป

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ
ที่ ตง 75601/- วันที่ 14 กรกฎาคม 2563
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน หัวหน้าส่วน ทุกท่าน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ จะดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 เป็นกรกำหนดนโยบายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับใหม่ เพราะแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับเดิม) ประจำปีงบประมาณ 2551 - 2563 จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 จึงขอเชิญหัวหน้าส่วนทุกท่าน เข้าร่วมประชุม ในวันพฤหัสบดีที่ 16 กรกฎาคม 2563 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสมศร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ

ทราบ

.....นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา

.....นางวลัยภรณ์ เย่าดำ

.....นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ

.....นางชุดิกาญจน์ นาคอุย

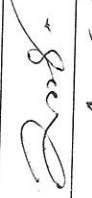
.....นายสมใจ รักเรืองเดช

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานตำบลและพนักงานจ้าง
วันพฤหัสบดี ที่ 16 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2563
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
(แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566)

ครั้งที่ 1

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสมควร จิตรแก้ว	นายก อบต./ประธานกรรมการ		
2	นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา	ปลัด อบต./กรรมการ		
3	นางวลัยภรณ์ ยอดคำ	รองปลัด อบต./กรรมการ		
4	นางชุดิภาญจน์ นาคฉุย	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ		
5	นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ		
6	นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด/และ เลขานุการ		
7	นางสุปรีดา มากมั่ง	นักทรัพยากรบุคคล/ ผู้ช่วยเลขานุการ	สุปรีดา มากมั่ง	

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานตำบลและพนักงานจ้าง

วันพฤหัสบดี ที่ 16 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2563

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโยงเหนือ

(แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566)

ครั้งที่ 1

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสมควร จิตรแก้ว	นายก อบต./ประธานกรรมการ	สมควร จิตรแก้ว	
2	นางสาวมัยตรีจิตร คงมา	ปลัด อบต./กรรมการ	ไมตรีจิตร คงมา	
3	นางวลัยภรณ์ เยาค่ำ	รองปลัด อบต./กรรมการ	วลัยภรณ์ เยาค่ำ	
4	นางชุตिकाญจน์ นาบุญ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	ชุตिकाญจน์ นาบุญ	
5	นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	สมใจ รักเรืองเดช	
6	นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด/และ เลขานุการ	พรเพ็ญ อุตะปะละ	
7	นางสุปรีดา มากมุข	นักทรัพยากรบุคคล/ ผู้ช่วยเลขานุการ	สุปรีดา มากมุข	

เริ่มประชุมเวลา

10.00 น.

นายก อบต.

เมื่อที่คณะกรรมการพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุม

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ในวันนี้ ตามคำสั่ง ที่ 185 / 2563 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2563 เรื่อง ยกเลิกและ
แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน
จ้าง เพื่อเป็นการกำหนดนโยบายในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี
งบประมาณ 2564- 2566 เพราะแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับเดิม) ประจำปีงบประมาณ
2561 - 2563 จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 และเพื่อให้การ
บริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1
ตุลาคม 2563 ส่วนรายละเอียดขอเชิญปลัดและนักทรัพยากรบุคคลต่อไป

ปลัด อบต.

เรียนท่านนายก และสวัสดิ์คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้างทุกท่าน ในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต้องประกอบด้วยปัจจัย
หลายอย่าง เช่น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวมัยตรีจิตร คงมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

/ปลัด อบต.....

ปลัด อบต.

1. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

1.1 ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี (2561-2565) โดยเฉพาะการพัฒนาบูรณาการแผนและงบประมาณระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตราค่าจ้างที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

1.2 ต้องพิจารณากำลังเพื่อปฏิบัติงานกิจ โครงการกิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาระงานหนักคน หรือคนล้นงานขึ้นได้

2. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

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

3. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดที่ว่างให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ 15 ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

นักทรัพยากรบุคคล

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท. 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ที่กรมการทุกท่านมีอยู่แล้ว

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนัตริจิตร์ คงมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

/กำหนดให้....

7. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร
8. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ซึ่งคิดว่าน่าจะครอบคลุมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอหรืออื่น ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น

หัวหน้าสำนักปลัด

ในด้านภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ.2542 อบต.ต้องวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น จุดแข็ง - สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำเกษตร จุดอ่อน - ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้

ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำในบางปี

โอกาส - มีองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล

ข้อจำกัด - ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล

นายก อบต.

ตอนนี้สถานการณ์คลังมีเงินรายได้เข้ามาอย่างไรบ้าง

ผู้อำนวยการกองคลัง

เงินรายได้ทั้งหมด 28,529,941.90 บาท (เงินอุดหนุนทั่วไป 13,562,277 บาท) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ฯ เข้ามา 14,967,719.90 บาท

นายก อบต.

ประมาณการค่าใช้จ่ายคร่าว ๆ ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น อยู่ที่เท่าไร ของปีงบประมาณ 2563

นักทรัพยากรบุคคล

ประมาณ 10,389,834 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.89 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 จำนวน 32,580,000 บาท ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตามมาตรา 35 กำหนดให้ อบต.จะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

กรณี อบต.มีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่ม ให้ อบต.จัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้ อบต.เสนอเรื่องแยกต่างหากจากการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 - 2566) เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงานคุณภาพงานและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปคราว

สำเนาถูกต้อง



(นางสมัยศิริจิตร คงมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักทรัพยากรบุคคล	เดียวกันอาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 - 2564) ไม่เสร็จภายใน 1 ตุลาคม 2563
ผู้อำนวยการกองช่าง	กองช่าง ต้องการกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เพิ่ม 1 อัตรา
นายก อบต.	ในการประชุมครั้งนี้เป็นการกำหนดนโยบายในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 - 2566) ก่อน ส่วนการประชุมครั้งต่อไปให้คณะกรรมการหัวหน้าส่วนแต่ละส่วนกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งของแต่ละส่วนว่ามีตำแหน่งอะไรบ้าง จำนวนกี่อัตรา เพื่อนักทรัพยากรบุคคลจะได้รวบรวมและจัดทำเป็นรูปเล่มต่อไป
นายก อบต.	กรรมการมีข้อเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่
กรรมการ	-ไม่มี-
นายก อบต.	เมื่อไม่มีอะไรแล้ว ขอบิตประชุมขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้
ปิดประชุมเวลา	11.30 น.

(ลงชื่อ).....สุปรียดา มากมุข.....

(นางสุปรียดา มากมุข)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ).....สมศุวรร จิตรแก้ว.....

(นายสมศุวรร จิตรแก้ว)

นายก อบต./ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวนิยศิริจิตร คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
ที่ ตง 75601/-
วันที่ 22 กรกฎาคม 2563
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน หัวหน้าส่วน ทุกท่าน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จะดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 เป็นการทำหนดนโยบายในการจัดทำแผนกำลัง 3 ปี ฉบับใหม่ เพราะแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับเดิม) ประจำปีงบประมาณ 2551 - 2563 จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 จึงขอเชิญ หัวหน้าส่วนทุกท่าน เข้าร่วมประชุม (ครั้งที่ 2) ในวันที่ศุกร์ที่ 24 กรกฎาคม 2563 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

ทราบ

.....นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา

.....นางวลัยภรณ์ เยาดำ

.....นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ

.....นางชุติกายจน์ นาคอุย

.....นายสมใจ รักเรืองเดช

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
วันศุกร์ ที่ 24 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2563

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
(แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566)
ครั้งที่ 2

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสมควร จิตรแก้ว	นายก อบต./ประธานกรรมการ		
2	นางสาวมัยตรีจิตร คงมา	ปลัด อบต./กรรมการ		
3	นางวลัยภรณ์ เยาดำ	รองปลัด อบต./กรรมการ		
4	นางชุดิภาญจน์ นาบุญ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ		
5	นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ		
6	นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด/และ เลขานุการ		
7	นางสุปรีดา มากมุข	นักทรัพยากรบุคคล/ ผู้ช่วยเลขานุการ		

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวมัยตรีจิตร คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานตำบลและพนักงานจ้าง
วันศุกร์ ที่ 24 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2563

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
(แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566)
ครั้งที่ 2

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

เริ่มประชุมเวลา 9.30 น.

นายก อบต.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว รมขอเปิดประชุม

การประชุมในวันนี้ เพื่อทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 การทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี (2561-2565) โดยเฉพาะการบูรณาการ แผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การ คำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่มี เป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า ต่อไปขอเชิญปลัด

ปลัด อบต.

ในแผนอัตรากำลัง กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลัง ทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ พนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน และมีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า วิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไข

สำเนาถูกต้อง

ปัญหา/.....


(นางสาวมัยตรีจิตร คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

นักทรัพยากรบุคคล

ตามสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท. 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -2566 ให้ อบท.เสนอร่าง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อ ก.อบต ภายในเดือนสิงหาคม 2563 เห็นชอบร่าง แผนอัตรากำลัง 3 ปี แล้วให้ อบท.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564-2566) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า คือ มีงบประมาณ 2564-2566 กำหนดให้ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ การระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาปูล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานในการคำนวณการระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

รองปลัด อบต.

จากการที่นักทรัพยากรบุคคลกล่าวมาข้างต้น ก็ให้หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้รายละเอียดของชื่อตำแหน่ง และอัตราในแต่ละส่วนต้องการ จะกำหนดเพิ่ม ยุบเลิก หรือคงตำแหน่งเดิมไว้

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด ขอกำหนดชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่ง ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------------|-------------|----------------------------|
| 1. หัวหน้าสำนักปลัด | ระดับ ต้น | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. นักพัฒนาชุมชน | ระดับ ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิเคราะห์นโยบายฯ | ระดับ ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นักจัดการงานทั่วไป | ระดับ ปก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นักวิชาการศึกษา | ระดับ ปก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. นักทรัพยากรบุคคล | ระดับ ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. นักวิชาการสาธารณสุข | ระดับ ปก/ชก | จำนวน 1 อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
| 8. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) | ระดับ ปก/ชก | จำนวน 1 อัตรา |

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้าง

9. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา
10. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
11. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอัตรา (เดิม 2 อัตรา ขอยุบเลิก 1 อัตรา)
12. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เดิม 1 อัตรา ขอกำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)
13. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา
14. คนงานทั่วไป จำนวน 3 อัตรา

รายละเอียดค่าจ้างตามเอกสารแนบท้ายรายงานการประชุมครั้งนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ต้น จำนวน 1 อัตรา
2. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชก. จำนวน 1 อัตรา
3. นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปก. จำนวน 1 อัตรา
4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ชง. จำนวน 1 อัตรา
5. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง. จำนวน 1 อัตรา

ตำแหน่งพนักงานจ้าง

6. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน 1 อัตรา
7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ จำนวน 1 อัตรา
8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น จำนวน 1 อัตรา
2. นายช่างโยธา ระดับ ชง. จำนวน 1 อัตรา

ตำแหน่งพนักงานจ้าง

3. ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง จำนวน 1 อัตรา
4. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา
5. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน 1 อัตรา
6. คนงานทั่วไป จำนวน 4 อัตรา
7. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขอกำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)

รายละเอียดค่าจ้างตามเอกสารแนบท้ายรายงานการประชุมครั้งนี้

นักทรัพยากรบุคคล

มติที่ประชุม ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2563 มีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวมัตรีจิตร์ คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักทรัพยากรบุคคล

ระดับ ปก./ชก. ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งตอนนี้อยู่ระหว่างเสนอเรื่องลงนามในประกาศ ฯ ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ 15 ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างแต่ละปี ตามที่หัวหน้าส่วนได้กำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งมาแล้วนั้น ในขั้นตอนต่อไปจะนำไปคำนวณภาระค่าใช้จ่าย และจัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอ ก.อบต. ให้ความเห็นชอบ

นายก อบต.

ขอมติที่ประชุมคณะกรรมการว่าเห็นด้วยหรือไม่

มติที่ประชุม

เห็นด้วย 5 : 0 เสียง

นายก อบต.

ต่อไปก็เป็นหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลจัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลังและคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามหนังสือสั่งการและนำร่างเสนอ ก.อบต. เพื่อขอความเห็นชอบและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป ใครมีอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง

ที่ประชุม

- ไม่มี -

นายก อบต.

ขอปิดประชุม ขอบขอบคุณทุกคนที่เข้าร่วมประชุมวันนี้

ปิดประชุมเวลา

11.00 น.

(ลงชื่อ).....สุปริดา มากมุข.....

(นางสุปริดา มากมุข)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ).....สมศร จิตรแก้ว.....

(นายสมศร จิตรแก้ว)

นายก อบต./ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง



(นางสวามย์ศิริจิตร คงมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารแนบท้ายรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566) ครั้งที่ 2
บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติการกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ งาน/ราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาที)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	งานรณรงค์โรคติดต่อและไม่ติดต่อ(ใช้เลือดออก/ มะเร็ง เป็นต้น	270	18	4,860	0.06
2	งานความสะอาดของชุมชน/ตำบล/(การเก็บขยะ/สิ่ง ปฏิกูล)	270	15	4,050	0.05
3	งานการรณรงค์การคัดแยกขยะของชุมชน/ตำบล	90	12	1,080	0.01
4	งานสาธารณสุขชุมชน/ตำบล	90	52	4,680	0.06
5	งานสุขอนามัยของชุมชน/ตำบล	90	12	1,080	0.01
6	งานดูแลตรวจสุขภาพประจำปีขององค์กร	240	1	240	0.00
7	งาน อ.ส.ม.	270	12	3,240	0.04
8	งาน ส.ป.ส.ช.	270	13	3,510	0.04
9	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน	60	72	4,320	0.05
10	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงาน ต่าง ๆ	180	268	48,240	0.58
11	การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบ ความถูกต้อง	60	150	9,000	0.11
12	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ	120	82	9,840	0.12
13	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับ มอบหมาย	60	150	9,000	0.11
14	งานให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเชิงวิชาการ ทักษะ เฉพาะด้านและทักษะทั่วไป	60	40	2,400	0.03
15	งานดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (long Term Care)	180	52	9,360	0.11
16	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	60	70	4,200	0.05
รวม					1.44

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัยตรีจิตร คงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารแนบท้ายรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566) ครั้งที่ 2

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติการกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่องาน/ ราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
14	ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	120	50	2,400	0.03
15	ปฏิบัติงานใน ศพด.ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	120	50	6,000	0.07
16	ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	60	70	4,200	0.05
17	ทำความเข้าใจความต้องการเรียนและร่วมกันทำความเข้าใจใน ศพด.	60	130	7,800	0.09
18	จัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	960	30	28,800	0.35
19	จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของ ศพด.	480	30	14,400	0.17
20	การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมพัฒนาการของ ผู้เรียนนอกเหนือจากกิจกรรมหลัก	120	20	2,400	0.03
21	ส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย ผู้ดูแลเด็กจะต้อง จะผลัดเปลี่ยนเวรกันทำกิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้า แถวในตอนเช้า	20	50	1,000	0.01
22	จัดทำแบบวัดผล/ประเมินผล และประเมินพัฒนาการเด็ก 4 ด้าน	1,440	12	17,280	0.21
23	ปรับปรุง แก้ไข แบบประเมินพัฒนาการเด็ก 4 ด้าน	960	3	2,880	0.03
24	จัดทำวิจัย/โครงการในชั้นเรียน	4,800	2	9,600	0.12
25	จัดทำรายงานการประเมินตนเอง SAR ของ ศพด.	2,400	1	2,400	0.03
26	จัดกิจกรรมการด้านการตรวจพัฒนาการเด็ก ซึ่งจะ สามารถทำได้ดีขึ้น กว่าเดิมถึงร้อยละ 85 และ 87 ตามลำดับ	120	12	1,440	0.02
27	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรรมต่าง ๆ ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1,440	3	4,320	0.05
28	พัฒนาทักษะและแสวงหาความรู้ เช่น ฝึกอบรม ศึกษาดู งาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่รับผิดชอบ	960	3	2,880	0.03
29	งานชุมชนสัมพันธ์ เช่น ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา ร่วมกับชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ	480	5	2,400	0.03
30	งานธุรการ ได้แก่ งานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป ฯ	1,440	100	144,000	1.74
31	งานพัสดุ ได้แก่ งานจัดทำแผนพัสดุ งานทะเบียนพัสดุ งานจัดซื้อจัดจ้าง งานรับ – จ่ายพัสดุ ฯ	960	20	19,200	0.23
รวม				สำเนาถูกต้อง	4.32


(นางสาวมัยตรีจิตร์ กงมา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารแนบท้ายรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566) ครั้งที่ 2
บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติการกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่องาน/ ราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
1	ดูแลรักษาการใช้ปฏิบัติงานซ่อมไฟฟ้าในตำบล	630	55	34,650	0.42
2	รายงานการใช้งานรายที่ใช้ปฏิบัติงานซ่อมไฟฟ้าในตำบล	420	85	33,700	0.43
3	ตรวจสอบระบบไฟฟ้าในตำบล	420	94	39,480	0.48
4	ปฏิบัติงานตามแผนงานดูแลระบบไฟฟ้าในตำบล	480	125	60,000	0.72
5	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับบัญชา มอบหมาย	480	112	53,760	0.65
รวม					2.70

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวมัยตรีจิตร์ คงมา)
ปัดองค์การบริหารส่วนตำบล

