



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะ เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียม ความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกาศใช้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้	๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้	๑๐
๖. การกิจหลัก การกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องเพื่อใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล และเจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็น สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑.๑ ภารกิจอำนาจหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของอบต. และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดใน อบต. โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน อบต. ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ อบต. โดยมีหัวหน้าสำนักปลัด อบต. เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัด อบต. ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานธุรการ และงานสารบรรณต่างๆ
- งานเลขานุการ งานประชุมสภา อบต. และการประชุมอื่นๆ พร้อมบันทึกการปฏิบัติงานการประชุม
- งานสาธารณกุศลของ อบต. และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ
- งานรัฐพิธีและงานพิธีการต่างๆ
- งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและงานประชาสัมพันธ์

๒. งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานการขอกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง การสรรหา การสอบ การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับและตำแหน่ง งานทะเบียนประวัติและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับ
- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง และงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

- งานการขอรับบำเหน็จ บำนาญ และเงินทดแทน
- งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่างๆ ของพนักงานอบต.

- งานเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

-/งานพัฒนา...

- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ
- ประสานงานให้ความร่วมมือกับแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาพยาบาลในงานสาธารณสุข
- ปฏิบัติงานศึกษา วิจัย สํารวจ ข้อมูลด้านสาธารณสุข

๓.๑.๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ งบประมาณและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๓.๑.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

-งานตรวจสอบภายใน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ อบต.นาโยงได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงได้ มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างลูกจ้างประจำ และค่าใช้จ่ายพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งมีดังนี้

รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	จำนวน (คน)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	รายจ่าย ค่าจ้างประจำ	จำนวน (คน)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	รายจ่าย พนักงานจ้าง	จำนวน (คน)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)
๖,๕๕๒,๗๒๐	๑๗	๑๘.๘๕	๓๒๐,๐๐๐	๑	๐.๙๒	๒,๒๙๕,๗๐๐	๑๗	๖.๖๐

จากข้อมูลดังกล่าว ภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากรอยู่ในระดับที่ไม่สูงเกินไป และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานได้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงได้ เป็นไปตามความเหมาะสม ในส่วนของครู และบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกพิบูลมีเด็กนักเรียน ๑๖ คน มีครู ๑ คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน

-/โดยสมมุติฐาน...

โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effertive Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลนาโยงใต้ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง อยู่ห่างจากอำเภอเมืองตรัง ประมาณ ๘ กิโลเมตร มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน ในพื้นที่ตำบลนาโยงใต้ มีประชากร ๔,๖๗๖ คน แยกเป็นชาย ๒,๒๕๕ คน หญิง ๒,๔๒๑ คน มีจำนวนครัวเรือน ๑,๖๗๒ ครัวเรือน เนื้อที่ประมาณ ๑๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖,๒๕๐ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม และมีบางส่วนเป็นพื้นที่ราบสูง มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน ทำนา สวนผลไม้ และประกอบ อาชีพรับจ้างในงานภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลว่า มีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนตำบลนาโยงใต้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้อย่างเพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การสวัสดิการและนันทนาการ
- ๒.๒ ขาดการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๓ ขาดการรักษาความปลอดภัยในชีวิตของประชาชน
- ๒.๔ ขาดการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
- ๒.๕ ขาดการพัฒนาศักยภาพบุคคล
- ๒.๖ ขาดการส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
- ๒.๗ ขาดช่องทางในการรับรู้ข่าวสาร

๓. ปัญหาด้านการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ๓.๑ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมเท่าที่ควร
- ๓.๒ ขาดการส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ ขาดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของหน่วยงาน

๔. ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการส่งเสริมการ

ท่องเที่ยว

- ๔.๑ ขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ ไม่มีที่บำบัดและจัดการขยะ

๕. ปัญหาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ ประชาชนไม่เห็นคุณค่าด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน วางท่อ ขุดลอกทางระบายน้ำ สระน้ำ
- ๑.๒ ขยายเขตโทรศัพท์ให้เพียงพอ
- ๑.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- ๑.๔ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ
- ๒.๒ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๓ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตของประชาชน
- ๒.๔ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
- ๒.๕ พัฒนาศักยภาพบุคคล
- ๒.๖ ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
- ๒.๗ เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสาร

๓. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ๓.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเท่าที่ควร
- ๓.๒ ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๔.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ บำบัดและจัดการขยะ
- ๔.๓ เพิ่มศักยภาพการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕. ปัญหาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ได้วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก S W O T ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗) (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘) (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘) (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘) (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖) (๕)

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้ในการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

- โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘) (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖) (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖) (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖) (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)(๑๙)

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียนหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและ

จากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจริง โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิต ของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย กิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗) (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘) (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖) (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖) (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖) (๒๘)

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มี อปพร.คอยให้ความช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ในตำบล
๒. มีตำรวจชุมชนและตำรวจภูธรคอยตรวจตราป้องกัน,ช่วยเหลือแก่ชุมชน
๓. มีการจัดประชุมประจำเดือนของผู้นำชุมชนทุกเดือน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เริ่มเลียนแบบสังคมเมืองมากขึ้น คือ เห็นแก่ตัว ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สังคมแบบตัวใครตัวมัน

๒. พื้นที่กว้าง การควบคุมดูแลอาจไม่ทั่วถึง
๓. ชุมชนไม่ตระหนักต่อการช่วยเหลือตัวเองเบื้องต้น
๔. ยาเสพติดแพร่หลาย ทำให้เกิดกลุ่มเสี่ยงต่อเยาวชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ
๒. ฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. พื้นที่กว้างยากต่อการดูแลอย่างทั่วถึง
๒. กำลังคนในการให้ความช่วยเหลือดูแลไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการรณรงค์ หรือการจัดกิจกรรมร่วม

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘) (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘) (๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับพาณิชยนาวี (มาตรา ๖๘) (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีทรัพยากรเพียงพอต่อการส่งเสริมอาชีพ
๒. คนในวัยทำงานมีเพียงพอต่อความต้องการ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ เช่น ประชาสัมพันธ์
๒. ขาดการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ
๓. การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก
๔. ขาดตลาดรองรับ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. สามารถขยายพืชพันธุ์ทางการเกษตร ทำให้มีรายได้เข้าสู่ชุมชนอีกทางหนึ่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการรวมกลุ่มที่ดี
๒. มีปัญหาภัยธรรมชาติ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗) (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗) (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗) (๑๒)

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗) (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗) (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖) (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๓)

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาศาสนาอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ เป็นสำคัญ

หมายเหตุ

- มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ✓ พันธกิจ สร้างเส้นทางคมนาคมพัฒนาระบบจราจรและพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- เป้าประสงค์ เส้นทางคมนาคมที่สะดวก ระบบสาธารณูปโภคทั่วถึง
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของถนนที่สะดวกและระบบสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น
- แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า
- ๑.๒ พัฒนาระบบจราจร
- ๑.๓ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค

๒. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- ✓ พันธกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
- ๒.๒ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๓ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตของประชาชน
- ๒.๔ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
- ๒.๕ พัฒนาศักยภาพบุคคล
- ๒.๖ ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
- ๒.๗ เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๒ ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ พัฒนาด้านการบริหารจัดการของหน่วยงาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ✓ พันธกิจ ส่งเสริมการดูแลรักษา ป่าไม้ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ดูแลรักษาป่าไม้ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ใช้ประโยชน์สูงสุด
- ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย จำนวนกิจกรรมที่ดูแลแหล่งน้ำและแหล่งท่องเที่ยว
- แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ พัฒนาสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ บำบัดและจัดการขยะ

๔.๓ เพิ่มศักยภาพการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๔.๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ ส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวนกิจกรรมที่มีการส่งเสริม

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีอิสระในการบริหารทรัพยากร
๒. มีการกำหนดแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน
๓. ผู้บริหารมีความเป็นเอกภาพ/ระบบการเมืองมีความเข้มแข็งมั่นคง
๔. การกิจอำนาจหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้โดยตรง
๕. มีผู้บริหารและบุคลากรที่มีความรู้
๖. มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและครบครัน
๗. โครงสร้าง/ภารกิจภายในองค์กรครอบคลุมทุกด้าน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ
๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลยังไม่ได้มาตรฐาน
๓. ระบบประสานงานหรือช่องทางการติดต่อประสานงานราชการของบุคคลหรือบุคคลภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง
๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอและบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๕. ขาดการบูรณาการ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาการเกษตร/สิ่งแวดล้อม/การพัฒนาอาชีพ การอุปโภค แบบองค์รวม
๖. การวางแผนการพัฒนาทางการศึกษาและสถานศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น
๗. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๘. บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ภารกิจการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ที่หน่วยงานราชการอื่นถ่ายโอนภารกิจมาให้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ พุทธศักราช ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน รายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.นาบีนทลา	๔	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	-	๑๖
๒	อบต.นาโยงใต้	๓	๓๔,๗๖๗,๑๐๐	๑๘	๑	๑๗

ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโยงใต้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากปีที่ผ่านมาองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโยงใต้ มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (ปก/ชก.) เป็นตำแหน่งว่างและ ไม่มีความจำเป็น จึงขอยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และ ปริมาณเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกพิบูล มีจำนวนลดน้อยลง และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล

แต่ทางด้านสาธารณสุข มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความจำเป็นต้ององค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ไม่มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้การ ปฏิบัติภารกิจในเรื่องดังกล่าวสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้อง ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปก/ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และไม่มีบุคลากรปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพพื้นที่ สภาพปัญหา สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจ หน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการ กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและใน ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหาร ส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
- งานราชการทั่วไป	- งานราชการทั่วไป	
- งานกิจการคณะผู้บริหาร	- งานกิจการคณะผู้บริหาร	
- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี	- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี	
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	
๑.๒ งานบริหารงานบุคคล	๑.๒ งานบริหารงานบุคคล	
- งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย)	- งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย)	
- งานสรรหาและเลือกสรร	- งานสรรหาและเลือกสรร	
- งานจัดทำทะเบียนประวัติ	- งานจัดทำทะเบียนประวัติ	
- งานพัฒนาบุคลากร	- งานพัฒนาบุคลากร	
- งานสวัสดิการ/เครื่องราชย์	- งานสวัสดิการ/เครื่องราชย์	
๑.๓ งานนโยบายและแผน	๑.๓ งานนโยบายและแผน	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานตรวจติดตามและประเมินผล	- งานตรวจติดตามและประเมินผล	
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ	
- งานกฎหมายและนิติกรรม	- งานกฎหมายและนิติกรรม	
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานวินัย	- งานวินัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยความสะดวก	- งานอำนวยความสะดวก	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา	
คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์	คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์	
- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี	- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี	
คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน	
- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่	- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่	
๑.๗ งานการพาณิชย์	๑.๗ งานการพาณิชย์	
- งานจดทะเบียนพาณิชย์	- งานจดทะเบียนพาณิชย์	
๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานการศึกษา	- งานการศึกษา	
- งานการศาสนา	- งานการศาสนา	
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี	- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี	
ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม	ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง	๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานบัญชี	- งานบัญชี	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้	๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้	
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ	- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ	
- งานประสานสาธารณูปโภค	- งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ และยานพาหนะ	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ และยานพาหนะ	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์	- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	
- งานออกแบบ	- งานออกแบบ	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	
๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

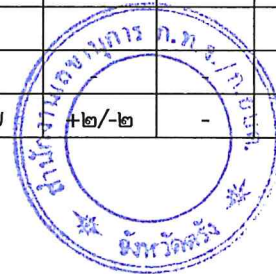
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจหลัก และภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ และเพื่อกำหนดการใช้อัตรากำลังคนของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานและความคุ้มค่าต่อการ ใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดโคกพิบูล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

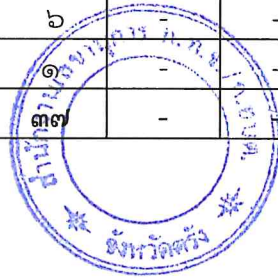


ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (ขพ.)	-	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (ขพ.)	-	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑			-	
รวม	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	+๒/-๒	-	-	



สรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	แผนอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	สำนักปลัด อบต.	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	+๒/-๒	-	-	
๔.	กองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๕.	กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๖.	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	



-/ ๙. ภาระค่าใช้จ่าย...

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งใต้

๑) นักบริหารงาน อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑.	นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง	๑	๔๔,๙๓๐	๕๓๙,๑๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐
๒	นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น	๑	๔๑,๕๕๐	๔๙๘,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐

- ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒.	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (ยุบเลิก)	-	๐	๐	๐	๐	๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๖.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๒๒,๐๕๐	๒๖๔,๖๐๐	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐
๗.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘.	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๙.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	รอการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๐.	ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการพิเศษ (เงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง							
๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนจากกรม)	๑	-	-	-	-	-
๒.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (ยุบเลิก)	-	-	๐	-	-	-
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒,๐๘๐	๑๔๔,๙๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๗๔๐	๑๒๘,๘๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๕.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๓,๗๓๐	๑๖๔,๗๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๖.	คนงานประจำรถขยะ	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๗.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๘.	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

- ปี ๒๕๖๗ ยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ปี ๒๕๖๗ กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

- ปี ๒๕๖๗ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่ม ๑ อัตรา รอการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง	๑	๓๙,๑๙๐	๔๗๐,๒๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๒.	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (ขพ.)	-	๐	๐	๐	๐	๐
๓.	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (ขพ.)	-	๐	๐	๐	๐	๐
๔.	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๕.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๖.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ							
๑.	นักวิชาการเงินบัญชี	๑	๒๕,๖๗๐	๓๐๘,๐๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
พนักงานจ้าง							
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๕,๙๒๐	๑๙๑,๐๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๓.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๔.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

- ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๒.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
พนักงานจ้าง							
๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๖,๕๔๐	๑๙๘,๔๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๕๑๐	๑๕๐,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๖,๑๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๔,๖๐๐	๑๗๕,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐

- ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

- ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

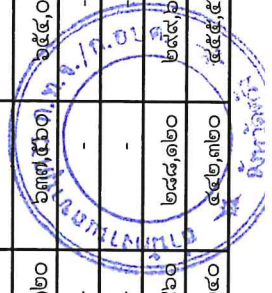
ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๖,๕๐๕,๔๕๕.๐๐	๓๘,๓๓๐,๗๒๗.๐๐	๔๐,๒๔๗,๒๖๓.๐๐

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คำนวณจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ งบประมาณการไว้ ๓๔,๗๖๗,๑๐๐x๕ % และปีถัดไป เพิ่มปีละ ๕ %

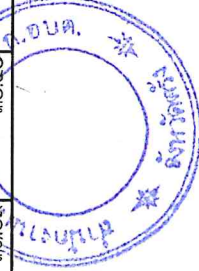
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

		ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนซึ่งคาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราการคำนวณ เพิ่ม/ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๗๒๖,๗๒๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๒๖,๗๒๐	๔๔,๙๓๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๔๑,๕๕๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๗,๔๑๐	
๕	นักวิชาการเกษตร (ว่างเดิม)	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	ยุบเลิก	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๗๓,๓๒๐	๓๗๓,๓๒๐	๓๗๓,๓๒๐	๓๖,๗๓๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๕,๗๓๐	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๑,๘๘๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๒๖๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๗๓,๑๒๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๒,๐๕๐	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๗๗,๙๐๐	๒๗๗,๙๐๐	๒๗๗,๙๐๐	๒๒,๐๕๐	
๑๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๒๓,๒๐๐	๔๒๓,๒๐๐	๔๒๓,๒๐๐	๓๕,๑๑๐	
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๒๓,๒๐๐	๔๒๓,๒๐๐	๔๒๓,๒๐๐	๓๕,๑๑๐	
๑๓	ครู	ค.ศ.๓	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๒๓,๒๐๐	๔๒๓,๒๐๐	๔๒๓,๒๐๐	๓๕,๑๑๐	
๑๔	พนักงานจ้าง																		
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (ว่างเดิม)	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑๒๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑	๑๖๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๐	คนงานประจักษ์	-	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๒	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๓	กองคลัง (๑๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๔๗๐,๒๘๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๖๕๕,๐๐๐	๖๕๕,๐๐๐	๖๕๕,๐๐๐	๓๕,๑๙๐	
๒๕	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการคลัง	พ.ก.	-	-	๐	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	
๒๖	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	พ.ก.	-	-	๐	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๒,๑๗๐	
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๔๒๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๓๖,๐๘๐	๔๓๖,๐๘๐	๔๓๖,๐๘๐	๓๕,๖๘๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ชก.	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า					การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๒๘	ลูกจ้างประจำ																			
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	พนักงานจ้าง																			
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙๑,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๖๘,๗๒๐	๒๖๘,๗๒๐	๒๖๘,๗๒๐	๒๖๘,๗๒๐	๒๖๘,๗๒๐	ว่างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม
๓๓	พนักงานงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๔	พนักงานงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๕	พนักงานงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๒๐๖,๔๘๐	๒๐๖,๔๘๐	๒๐๖,๔๘๐	๒๐๖,๔๘๐	๒๐๖,๔๘๐	ว่างเต็ม
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	ว่างเต็ม
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๑,๗๒๐	ว่างเต็ม
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	ว่างเต็ม
๔๐	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๒	รวม	-	๓๗	๓๗	๙,๓๕๗,๑๐๐	๔๒๘,๔๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๕๘๓,๕๐๐	๕๘๓,๕๐๐	๕๘๓,๕๐๐	๑๐,๑๖๕,๔๐๐	๑๐,๑๖๕,๔๐๐	๑๐,๑๖๕,๔๐๐	๑๐,๑๖๕,๔๐๐	๑๐,๑๖๕,๔๐๐	ว่างเต็ม
๔๓	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
๔๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
๔๕	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			



หมายเหตุ

-๓๑-

(๑) จ่ายจริง ๑๑,๓๔๘,๙๘๒x๑๐๐หาร ๓๖,๕๐๕,๔๕๕ = ๓๑.๐๙ %

(๒) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %

(๓) เงินตาม (๑) และ (๒) รวมแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓๔,๗๖๗,๑๐๐x๕% = ๑,๗๓๘,๓๕๕.๐๐ บาท

ฐานในการคำนวณ = ๓๖,๕๐๕,๔๕๕.๐๐ บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓๖,๕๐๕,๔๕๕x๕% = ๑,๘๒๕,๒๒๗.๕๐ บาท

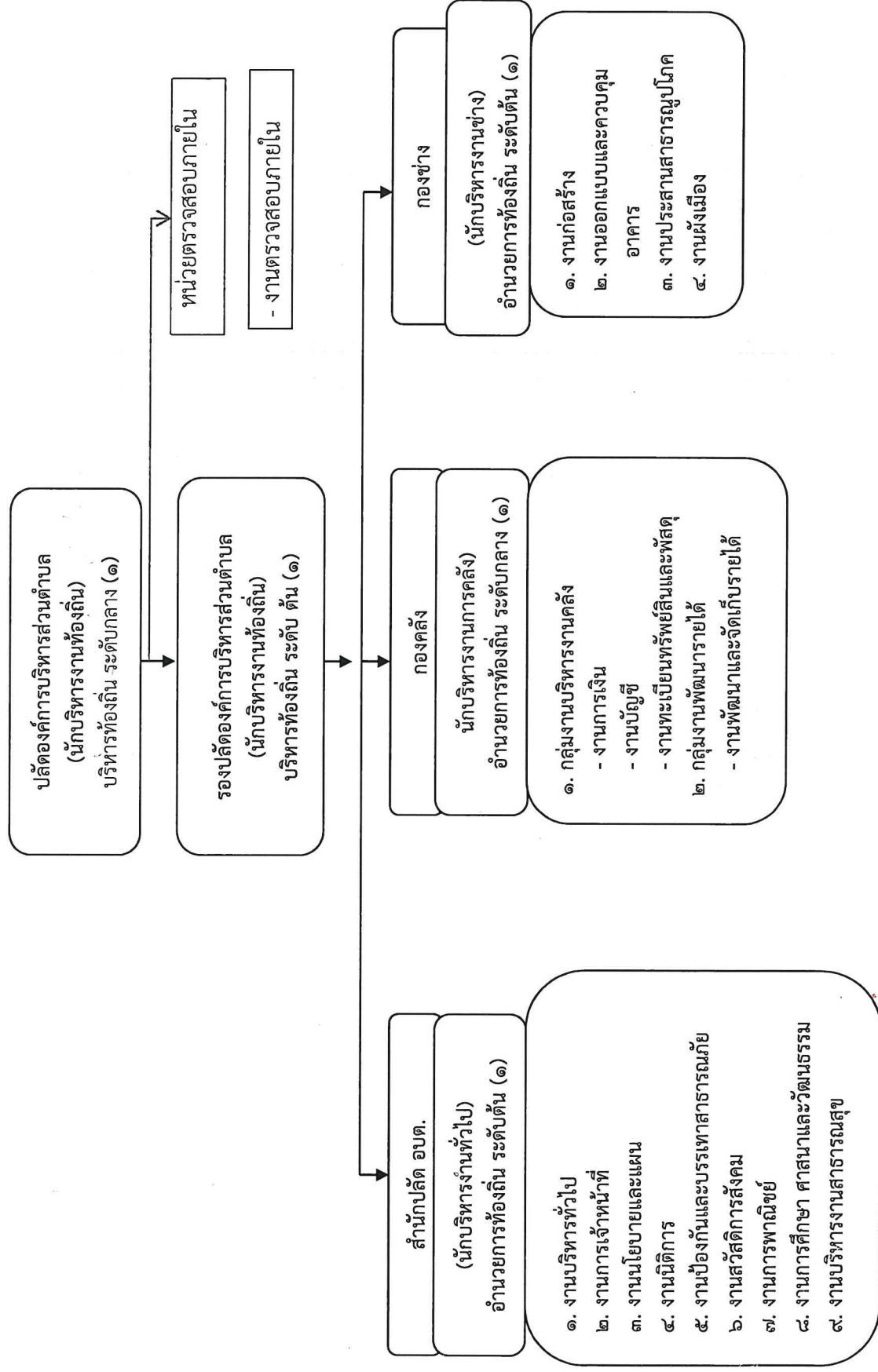
ฐานในการคำนวณ = ๓๘,๓๓๐,๗๒๗.๐๐ บาท

- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓๘,๓๓๐,๗๒๗x๕% = ๑,๙๑๖,๕๓๖.๐๐ บาท

ฐานในการคำนวณ = ๔๐,๒๔๗,๒๖๓.๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งใต้



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานทั่วไป
ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (๑)

งานบริหารทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานนโยบายและแผน	งานนิติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสวัสดิการสังคม	งานการพาณิชย์	งานการศึกษาและวัฒนธรรม	งานบริหารงานสาธารณสุข
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (๑) ยุบเลิก เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ (๓) คนงานทั่วไป (๑) นักการภารโรง (๑)	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)	-	-	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)	-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)กำหนดเพิ่ม -ครู (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (๑) -ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก (๑) ยุบเลิก	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ปง./ชง. (๑) กำหนดเพิ่ม

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู
จำนวน	๑		๔	-	๒	๑	๑

ระดับ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๔	๕

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง
อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง

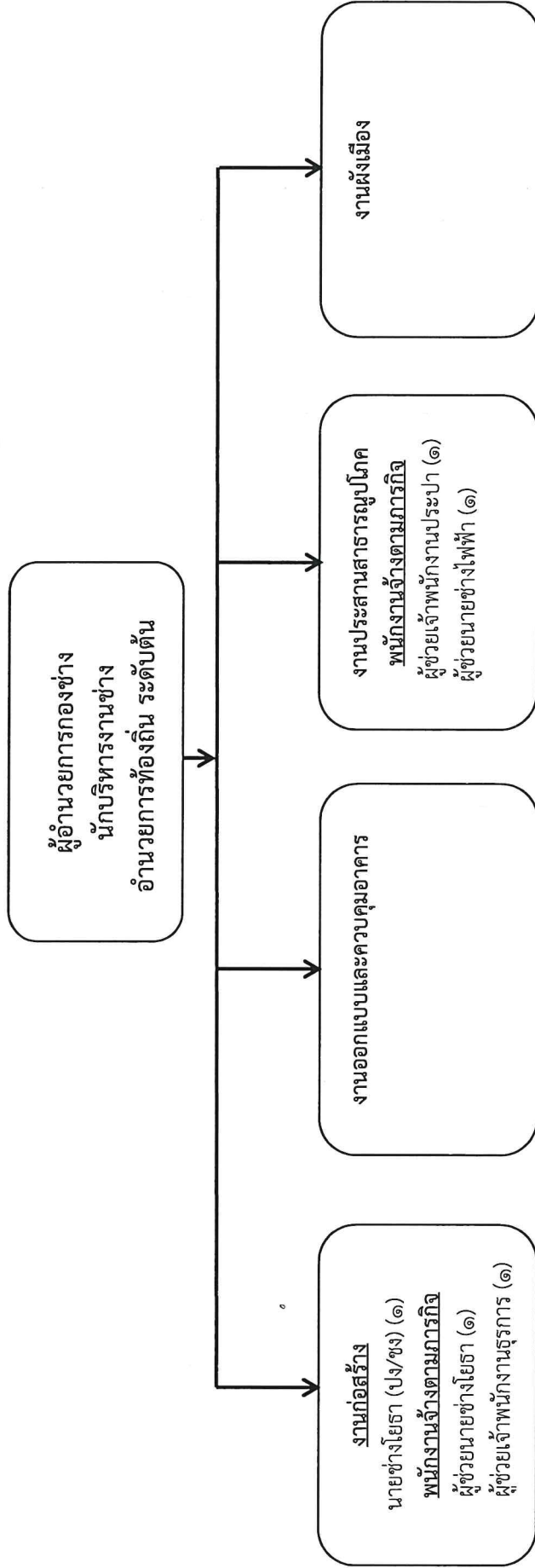
กลุ่มงานบริหารงานคลัง
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (ชพ.) (-)
งานการเงิน
ลูกจ้างประจำ
นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
งานบัญชี
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

กลุ่มงานพัฒนารายได้
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (ชพ.) (-)
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (ว่าง ๑)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเก็บรายได้ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)
คนงาน (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ
จำนวน	๑	๒	-

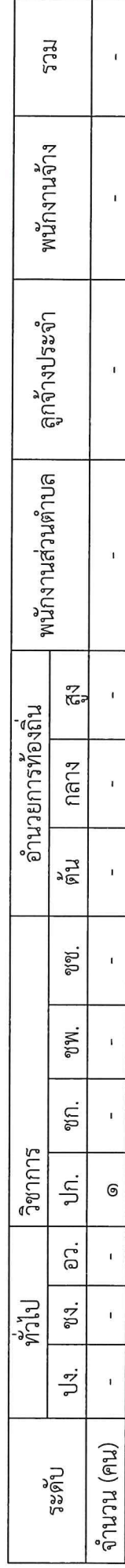
ระดับ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๒

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



ระดับ	อำเภวยการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน
จำนวน	๑	๑

ระดับ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๔	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	นายวิโรจน์ ปราบรัตน์	ปริญญาตรี ร.บ.	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. ปลัด อบต.	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัด อบต.	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ ๔๔,๙๓๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗๐๐๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗๐๐๐x๑๒		
๒	นายประชา จูคคง	ปริญญาโท ศตม.	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. รองปลัด อบต.	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัด อบต.	ต้น	๕๔๘,๖๐๐ ๔๑,๕๕๐x๑๒	๘๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-		
	ส้านักปลัด (๐๑)												
๓	นายวีระวุธ อินทอง	ปริญญาโท ร.ม.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๕๔๘,๙๒๐ ๓๗,๔๑๐x๑๒	๕๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-		
๔	ว่าง		๑๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	(ปก./ชก.)	๑๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	(ปก./ชก.)	๓๕๕,๓๒๐	-	-		ว่างเดิม (ยุบเลิก)
๕	นางสาวจรัสศรี ชวัญเมือง	ปริญญาโท ร.ม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	(ชก.)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	(ปก./ชก.)	๓๕๕,๓๒๐	-			ว่าง
๖	จำเอาจรฤกษ์ นิลแก้ว	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	(ชก.)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	(ชก.)	๕๒๙,๒๔๐ ๓๕,๗๗๐x๑๒	-	๒๒,๓๒๐ ๑,๘๖๐x๑๒		๑ ต.ค.๖๖
๗	นายเจริญ ทองรอด	ครุศาสตรบัณฑิต อุตสาหกรรมศิลป์	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	(ชก.)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	(ชก.)	๕๐๙,๓๒๐ ๓๔,๑๑๐x๑๒	-	-		
๘	นางชนิดา ชันวิจิตร	ปริญญาตรี บ.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	(ปก.)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	(ปก.)	๓๘๒,๕๖๐ ๓๑,๘๘๐x๑๒	-	-		
๙	นางสาวกนกอร บุญจันทร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิทยาการคอมพิวเตอร์	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง.)	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง.)	๒๖๔,๖๐๐ ๒๒,๐๕๐x๑๒	-	-		
๑๐			-	-	-	๑๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	(ปง./ชง.)	-	-	-		กำหนดเพิ่ม
๑๑			-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รายการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดเพิ่ม				
๑๒	นางทัศนีย์ ภูมิสาร	ครุศาสตร มหาบัณฑิต	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๗	ครู	ค.ศ.๓	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๗	ครู	ค.ศ.๓	๓๖๓,๔๕๐ ๓๐,๒๙๐x๑๒	-	๑๓๔,๔๐๐ ๑๑,๒๐๐x๑๒		

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๓	นางวราภรณ์ เอียดชัย	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๑,๑๖๐ ๑๕,๙๓๐x๑๒	-	-		
๑๔	นายภฤชญา ชัยเสน	ปวส. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๒๘,๘๐๐ ๑๐,๙๔๐x๑๒	-	-		
๑๕	นายสมปอง แก้วกุล	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๖๔,๗๖๐ ๑๓,๙๓๐x๑๒	-	-		
๑๖	นางสาวยามากา ศิริพันธ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑๔๔,๙๖๐ ๑๒,๐๘๐x๑๒	-	-		
๑๗	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๐	-	-	ว่างเดิม (ยุบเลิก)	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๘	นายปิยะ ทองทับ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-		
๑๙	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-		
๒๐	นายมนิตย์ ชูสุตรักษ์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-		
๒๑	นายอนันต์ จูมิ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-		
๒๒	นายประภักดิ์ ถิ่นพันธ์	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-		

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
๒๓	นางกาวนา คงสุข	ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ ๓๙,๑๙๐x๑๒	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒		
๒๔	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริการงานคลัง	(ขพ.)	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริการงานคลัง	(ขพ.)	-	-	-	ว่าง	
๒๕	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	(ขพ.)	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	(ขพ.)	-	-	-	ว่าง	
๒๖	นางจันทนา เอ่งฉ้วน	บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	(ขก.)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	(ขก.)	๒๖๖,๐๔๐ ๒๒,๑๗๐x๑๒	-	-		
๒๗	นางจิวรัตน์ โสธำนิช	ปริญญาโท การบัญชี	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	(ขก.)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	(ขก.)	๔๑๖,๑๖๐ ๓๔,๖๘๐x๑๒	-	-		
๒๘	-	-	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	(ปก./ขก.)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	(ปก./ขก.)	๓๕๕,๖๒๐	-	-	ว่าง	
๒๙	-	-	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ปจ./ขง.)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ปจ./ขง.)	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง	
ลูกจ้างประจำ													
๓๐	นางจิระภา คงบัน	ปริญญาตรี บธ.บ.	-	นักวิชาการเงินและ บัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและ บัญชี	-	๓๐๘,๐๔๐ ๒๕,๖๗๐x๑๒	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๑	นางศุคนธ์ ศิริพันธ์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑๙๑,๐๔๐ ๑๕,๙๒๐x๑๒	-	-		
๓๒	นางสาวจริรา ศรีสมานวัตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐x๑๒	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๓	นายสุรเกียรติ งามสน	ปวส.ช่างโยธา	-	พนักงาน จดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงาน จดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-		

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน
๓๔	นายวิทยา หัวเขา	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
									๙,๐๐๐x๑๒		

กองช่าง (๐๕)

๓๕	นายปัญญา นุ่มชุมพล	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-
๓๖	นายอณัฐพงษ์ ลูกเล่น	ปวส. ก่อสร้าง	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	(ขง.)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	(ขง.)	๔๐,๒๖๐x๑๒	๓,๕๐๐x๑๒	-
									๓๓๕,๕๒๐	-	-
									๒๗,๙๖๐x๑๒		

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๗	นายปราถนา นิลวงศ์	ปวช. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑๙๘,๔๘๐	-	-
๓๘	นายธิเบศร์ ชุมสม	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมพลังงาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๖,๕๔๐x๑๒	-	-
๓๙	นายสมหมาย สีสแก้ว	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	-	๑๕๐,๑๒๐	-	-
๔๐	นายสมศร แสงอ้วน	ปวส. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑๒,๕๑๐x๑๒	-	-
									๑๙๓,๙๒๐	-	-
									๑๖,๑๖๐x๑๒	-	-
									๑๗๕,๒๐๐	-	-
									๑๔,๖๐๐x๑๒		

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๔๑	-	-	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ก.	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ก.			ว่าง
----	---	---	------------------	----------------------------	-----------	------------------	----------------------------	-----------	--	--	------

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มุ่งเน้นที่พัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการพัฒนา มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และตระหนักที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายรัฐบาลคือการพัฒนาบุคลากรตามระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ เพื่อประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ จะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองว่าประชาชนได้อะไรบ้าง มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสและตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้าสู่ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ และ facebook ของหน่วยงาน

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาบรรดาการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

๑.๓ แผนงานเสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามสายงาน

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้

๓.๒ แผนงานถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๓.๓ แผนงานสร้างแรงจูงใจในการทำงานหรือมีการยกย่องชมเชยในการทำงาน

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

“รับผิดชอบต่อหน้าที่ รู้รักสามัคคี ทักษะดีทันสมัย ใส่ใจคุณธรรม”

รับผิดชอบต่อหน้าที่ : มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยการเอาใจใส่มุ่งมั่นทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้

รู้รักสามัคคี : ประสานการทำงานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ทักษะดีทันสมัย : มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และถ่ายทอดการทำงานในระบบที่เปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ใส่ใจคุณธรรม : พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม

พันธกิจ

- ◊ สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ◊ ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงาน และเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ◊ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- ◊ ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม เพื่อให้เข้าใจกระบวนการทำงาน ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง และบุคลากรในสังกัด

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- ◊ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- ◊ วิชาการ และระบบสารสนเทศมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง เช่น ความสามารถในการพิมพ์งาน งานด้านช่าง งานด้านบัญชี ด้านแผนที่ภาษี งานด้านคอมพิวเตอร์

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร เช่น การวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้