



ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบึงไต้
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน 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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ 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 สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน 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. และราชการที่มิได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดใน 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 พร้อมบันทึกการรายงานการประชุม
- งานสาธารณกุศลของ อบต. และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ
- งานรัฐพิธีและงานพิธีการต่างๆ
- งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและงานประชาสัมพันธ์

๒. งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานการขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหา การสอบ การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับและตำแหน่ง งานทะเบียนประวัติและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับ
- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง และงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- งานการขอรับบำเหน็จ บำนาญ และเงินทดแทน
- งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่างๆ ของพนักงานอบต.

- งานเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

-/งานพัฒนา...

- การศึกษาต่อ
- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาและดูงาน
 - งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ
 - งานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ธรรมาภิบาล และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๓. งานนโยบายและแผน

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานงบประมาณ งานตรวจติดตามและประเมินผล งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ

๔. งานนิติการ

- งานกฎหมายและนิติกรรม งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ งานวินัย

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
- งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการตามระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและ สาธารณภัยอื่นๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย

- งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ

- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเกี่ยวกับการกู้ภัยต่างๆ

๖. งานสวัสดิการสังคม มีบทบาทหน้าที่

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๗. งานการพาณิชย์

- งานจดทะเบียนพาณิชย์

๘. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบทบาทหน้าที่

- งานการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

๙. งานบริหารงานสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่

- ปฏิบัติงานสาธารณสุขแบบผสมผสาน การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ
- การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานสุขาภิบาล
- งานวางแผนครอบครัว งานอนามัยแม่และเด็ก งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุศึกษา และภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ งานระบาดวิทยา

- 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 ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ อบต.และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๓.๑.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ

ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม 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.นาโยงใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ 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	๖,๓๒๐,๐๐๐	๑	๐.๙๒	๒,๒๙๕,๗๐๐	๑๗	๖.๖๐

จากข้อมูลดังกล่าว ภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากรอยู่ในระดับที่ไม่สูงเกินไป และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานได้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ เป็นไปตามความเหมาะสม ในส่วนของครู และบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกพิบูลย์มีเด็กนักเรียน 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

นอกจากนั้น 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 เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น 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 เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภท

วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effertive Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามทภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- 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 สวนปาล์ม น้ำมัน ทำนา สวนผลไม้ และประกอบ อาชีพรับจ้างในงานภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลว่า มีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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 ในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง 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 บ่อน้ำบาดาล 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 และคุณวุฒิ 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 ทำให้มีรายได้เข้าชุมชนอีกทางหนึ่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการรวมกลุ่มที่ดี
๒. มีปัญหาภัยธรรมชาติ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คຸ້ມครอง ดູແລ 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 และคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน
ในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน
ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้อง
อาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การ
บริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕) (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(มาตรา ๑๗) (๓)

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี
มาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ
ประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล
นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาโยงใต้ เป็นสำคัญ

หมายเหตุ

- มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖)
พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ควบคู่กับการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ดูแลรักษา ฟื้นฟู 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. มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและครบครัน
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. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน รายละเอียดดังนี้

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 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๓ อัตรา แต่เนื่องจากปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง.) เป็นตำแหน่งว่าง แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ส่งผลให้งานล่าช้า และไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร จึงขอยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ อัตรา

และขอกำหนดพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และขอกำหนดพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับงานที่มีความยากและคุณภาพของงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ทั้งในส่วนการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมายร่างและพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาทางกฎหมาย

-/๘ โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพพื้นที่ สภาพปัญหา สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจ 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 (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	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 (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	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 (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	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	

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจําารลดขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๖ อัตรา
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)								
หัวหน้ากลุ่มงานบริการงานคลัง (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจดน้ำมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

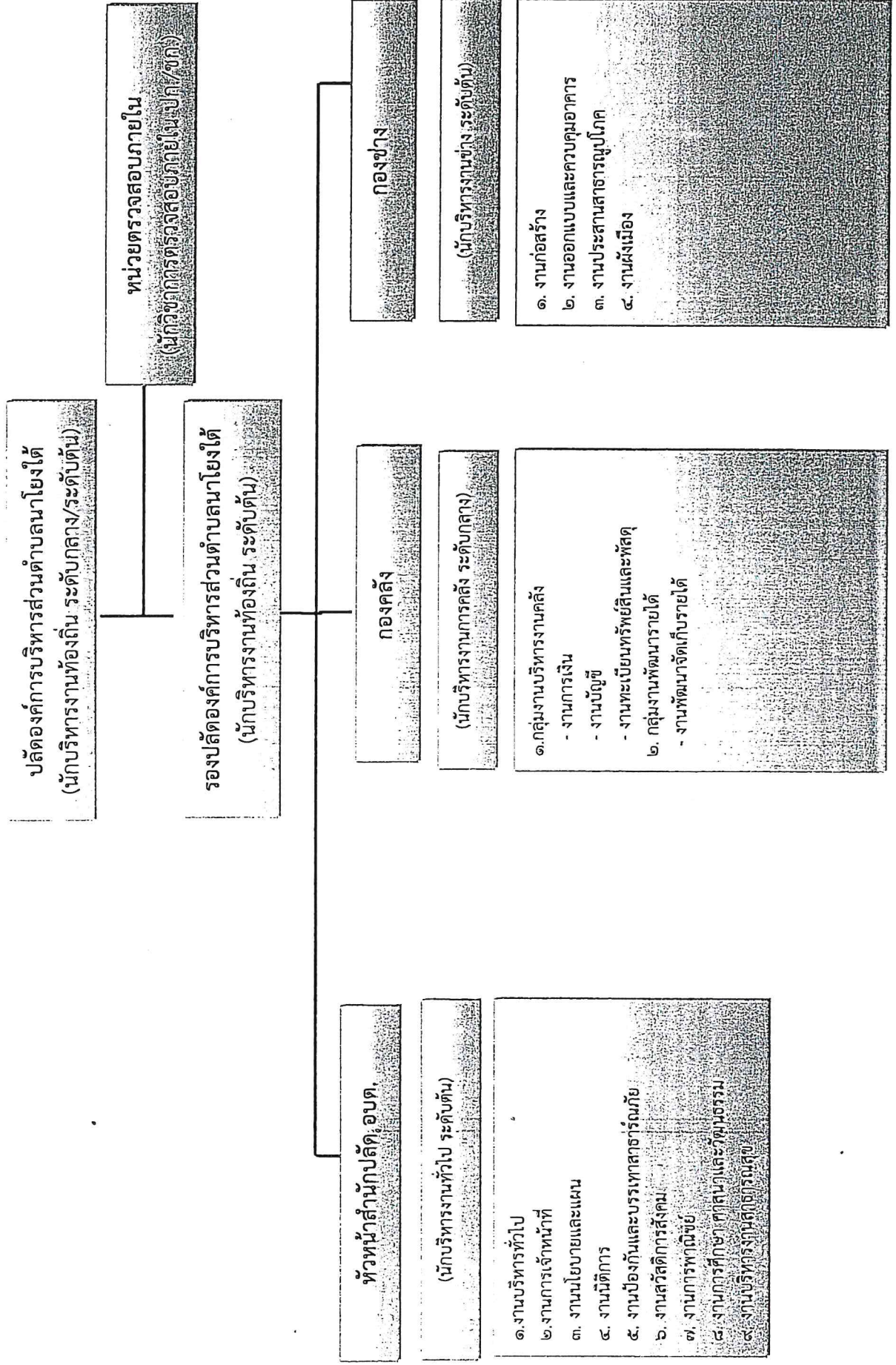
[illegible]

.....(๘)

หมายเหตุ

1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน 34,767,100:00 บาท (งบประมาณดังกล่าว)
2. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน 34,767,100:00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2566)
3. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน 39,766,900:00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2567)
4. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน 41,755,245:00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2568)

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งใต้ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง

ร	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิทางวิชาการ	เลขที่สำเนา	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลำดับ	เลขที่สำเนา	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงิน	หมายเหตุ
บริหารงานทั่วไป													
1	-	-	14-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	14-3-01-2101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	คณ.	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7000 X 12)	84,000 (7000 X 12)	716,040
2	นายสุวิทย์ ทวีทรัพย์	ว.ม.	14-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	คณ.	14-3-01-3102-001	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	คณ.	คณ.	548,880 (45,740 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	590,880
สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงาน													
พนักงานส่วนตำบล													
3	นายวิเศษ อ้นทอง	ว.ม.	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	คณ.	490,800 (40900 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	532,800
4	นางสาวปัทมาพร สอนิ	น.บ.	14-3-01-3102-001	นักบริหารงานบุคคล	น.บ.	14-3-01-3102-001	นักบริหารงานบุคคล	น.บ.	น.บ.	226,080 (18840X 12)	-	-	226,080
5	เจ้าเอกรพรรดิ นิลแก้ว	ว.บ.	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ว.บ.	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ว.บ.	ว.บ.	475,560 (39630X 12)	-	-	475,560
6	นายเจริญ พงษ์พานิช	น.บ.	14-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ว.บ.	14-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ว.บ.	ว.บ.	455,520 (37960 X 12)	-	-	455,520
7	นางชนิกานต์ ขันวิจิตร	น.บ.	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ว.บ.	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ว.บ.	ว.บ.	422,640 (35220 X 12)	-	-	422,640
8	นางสาวกนกพร บุญจันทร์	ว.บ.	14-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ว.บ.	14-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ว.บ.	ว.บ.	296,760 (24730 X 12)	-	-	296,760
9	นางสาว	-	14-3-01-4601-001	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ว.บ./ว.จ.	14-3-01-4601-001	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ว.บ./ว.จ.	ว.บ./ว.จ.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
10	นางสาว	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ว่าง
11	นางทัศนีย์ ภูมิสาร	ว.ม.	14-3-01-6600-147	ครู	ท.ค.3	14-3-01-6600-147	ครู	ท.ค.3	ค.ศ.3	409,080 (34090 X 12)	-	-	-
พนักงานวิชาชีพ (ตามภารกิจ)													
12	นางวันชัย เอื้ออำนวย	ว.3	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	93,000 (7750 X 12)	-	-	93,000
13	นางสาวปิยา ชื่นชื่น	ป.ด.	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	139,440 (11620 X 12)	-	-	139,440
14	นางสมทรง น้อยคำ	ป.6	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	177,360 (14780 X 12)	-	-	177,360
15	นางสาวภาณุมาศ ศิริพันธ์	ว.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	158,400 (13200X 12)	-	-	158,400

ร.ด.ร.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองอำนวยการคลัง (เดิม)		กองอำนวยการคลัง (ใหม่)		เงินซื้อ		เงินคงเหลือ	รวม
			เลขที่บัญชี	ตำแหน่ง	เลขที่บัญชี	ตำแหน่ง	เงินเดิม	เงินเพิ่ม		

งบปีงบประมาณ 2561 (ทั่วไป)

16	วิภา		-	คนงานประจำกอง	-	คนงานประจำกอง	108,000 (9000X 12)	-	-	108,000
17	วิภา		-	คนงานประจำกอง	-	คนงานประจำกอง	108,000 (9000X 12)	-	-	108,000
18	นายณิชาต์ ชูทรัพย์	ม.6	-	คนงานประจำกอง	-	คนงานประจำกอง	108,000 (9000X 12)	-	-	108,000
19	นายอนันต์ จูมิ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	108,000 (9000X 12)	-	-	108,000
20	นายประกิจ ถิ่นกันต์	ม.3	-	นักวิชาการโรง	-	นักวิชาการโรง	108,000 (9000X 12)	-	-	108,000

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโง้งได้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

งบปีงบประมาณ 2561

21	นายวิทย์ นิมิตรดี	บ.บ.	14-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	568,560 (47380X 12)	67,200 (5600 X12)	-	635,760
22	วิภา	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง	ชก.	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง	-	-	-	-
23	วิภา	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	ชก.	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	-	-	-	-
24	นางจันทนา เอื้อฮ้วน	บ.บ.	14-3-04-2102-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	นักวิชาการพัสดุ	317,520 (26460X 12)	-	-	317,520
25	นางจันทนา โตอานัง	บ.บ.	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	468,960 (39080X 12)	-	-	468,960
26	วิภา	-	14-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปจ./ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
27	นางสาวณัฏฐ์ ศรีรัมย์	บ.บ.	14-3-04-3204-001	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ชก.	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	207,720 (17310X 12)	-	-	207,720

งบปีงบประมาณ 2561

28	นายวิรัตน์ คงบัน	บ.บ.	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	349,320 (29110X 12)	-	-	349,320
----	------------------	------	---	------------------------	---	------------------------	------------------------	---	---	---------

งบปีงบประมาณ 2561 (งบการเงิน)

29	นางสาวณัฏฐ์ ศรีรัมย์	บ.บ.	-	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	-	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	206,760 (17230X 12)	-	-	206,760
30	นางสาวจุฑา ศรีรัมย์	บ.บ.	-	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	-	เจ้าหน้าที่เก็บรายได้	149,280 (12440X 12)	-	-	149,280

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ก่อนลดวงบประมาณ (เดิม)		ก่อนลดวงบประมาณ (ใหม่)		เงินเดือน		เงินประจำตัว/ค่าตอบแทน/เงินโบนัส	หมายเหตุ
			เลขประจำตัว	ตำแหน่ง	เลขประจำตัว	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินโบนัส		
พนักงานอื่น (ทั่วไป)										
31	นางสุรเกียรติ์ ร่มสน	วท.	-	พนักงานจดหมายรื้อหน้า	-	พนักงานจดหมายรื้อหน้า	108,000 (9000X 12)	-	-	108,000
32	นาง	-	-	พนักงานทั่วไป	-	พนักงานทั่วไป	108,000 (9000X 12)	-	-	108,000

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงใต้ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

พนักงานอื่น (ตามภารกิจ)									
33	นายปณิษฐา บุญเขต	วท.บ.	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	539,880 (44990X 12)	42,000 (3500X 12)	581,880
34	นายปณิษฐพงศ์ บุญถิ่น	วท.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	นายช่างโยธา	369,240 (30770X 12)	-	369,240
หน่วยตรวจสอบภายใน									
35	นายปรารภณ นิลวงศ์	วท.	-	ผู้อำนวยการช่างโยธา	-	ผู้อำนวยการช่างโยธา	190,920 (15910X 12)	-	190,920
36	นายธีรพงศ์ บุญสม	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุราการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุราการ	142,920 (11910X 12)	-	-
37	นายณทนาย กิ่งแก้ว	วท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	132,240 (11020X 12)	-	132,240
38	นายณทพร แซ่ฉั่ว	วท.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	191,400 (15950X 12)	-	191,400
หน่วยตรวจสอบภายใน									
39	นางเตือน	บธ.บ.	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	305,640 (25470X 12)	-	305,640