

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดขั้นตอนและแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังให้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	5
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง	7
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	11
7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	12
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	13
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	22
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	25
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	26
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	30
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	31
14. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลนาง

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการส่วนใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนดตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ 6/2545 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังได้ลงนาม เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2563ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวัง

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวัง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวัง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาวัง

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง3ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนางว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process)จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีสภาพปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญในพื้นที่ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
 - เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
 - น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
 - ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
 - ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่มีถนนที่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะที่เพียงพอ
2. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
 - ราคาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ หรืออุตสาหกรรมในพื้นที่เป็น
 - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอตลอดปี
 - รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ ลดน้อยลงเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ
 - ปัญหาต้นทุนในการผลิตสูง
 - ปัญหาการขาดตลาดกระจายสินค้า
 - การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค
3. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น
 - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่มีจำนวนมาก
 - ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
 - ปัญหากลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการให้บริการสุขภาพของคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ปัญหาการเล่นการพนันและอบายมุข

4. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น
 - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
 - ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
 - ขาดความรู้ความเข้าใจของประชาชนกับการบริหารกิจการบ้านเมือง
 - เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าว ไม่เพียงพอ
 - บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
 - การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ เนื่องจากขาดความรู้
 - แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ มีแต่ไม่สามารถพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จัก
 - แหล่งน้ำมีความตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
 - ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดการตกค้างในดินและน้ำ
 - ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ก่อสร้างถนนลาดยาง ก่อสร้างถนน ค.ส.ล. ก่อสร้างสะพานค.ส.ล.
และวางท่อระบายน้ำ
- 1.2 ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ซ่อมแซมส่วนที่มีอยู่ให้มีสภาพปกติใช้งานได้
- 1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- 1.5 การขยายเขตระบบประปาให้ครอบคลุม

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการผลิตทางการเกษตร
- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 2.5 ส่งเสริมการออมของประชาชนในชุมชน

3. ด้านสังคม – การศึกษา

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการ การอนามัยแม่และเด็ก
- 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ด้านสุขลักษณะในครัวเรือน
- 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.4 ให้มีการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุง และป้องกันโรคระบาดจากยุง เช่น มาลาเรีย ไข้เลือดออก ฯลฯ
- 3.5 ให้การสงเคราะห์ และดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ

4. ความต้องการด้านการเมือง - การบริหาร

- 4.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ
- 4.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- 4.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- 4.4 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- 4.5 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- 4.6 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. ความต้องการด้านด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 5.1 รณรงค์สร้างจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.2 รณรงค์ให้ความรู้ในการใช้สารเคมี สำหรับการเกษตร
- 5.3 ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลนางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนางมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนางกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (3) การสาธารณสุข
- (4) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (7) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีบริการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (6) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (7) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักศึกษา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (8) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (9) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (10) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (11) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (5) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (6) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (7) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (8) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์กรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

- (5) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (6) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การท่องเที่ยว
- (9) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (10) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (6) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (3) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (5) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (6) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- (7) การจัดการศึกษา
- (8) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

(3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

(4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength=s)

- (1) สภาพพื้นที่เป็นที่ราบมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำการเกษตร
- (2) อยู่ใกล้ตลาดกลางยางพารา
- (3) เป็นแหล่งปลูกยางพาราที่สำคัญของอำเภอห้วยยอด
- (4) จุดที่ตั้งของตำบลเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคมเนื่องจากมีถนนสายหลักตัดผ่าน
- (5) ท้องถิ่นสามารถตราข้อบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (6) มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

จุดอ่อน (Weakness=w)

- (1) มีปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมเกิดขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและประชาชนได้รับความเดือดร้อน
- (2) ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
- (3) ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ
- (4) เกษตรกรส่วนใหญ่มีหนี้สิน
- (5) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคเกษตรเพียงอย่างเดียว ไม่มีอาชีพเสริม
- (6) ประชาชนบางส่วนขาดเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน ทำให้ขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- (7) การประกอบอาชีพหลัก (ยางพารา) ทำให้มีเวลาว่างทำให้อึดอวยมุข เช่น การเล่นเกมพนัน

โอกาส (Opportunity=O)

- (1) เมืองการบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และการเมือง (Political) ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล
- (2) สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท.อื่น ส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (3) นโยบาย กองทุนหมู่บ้าน ทำให้ชุมชนต่าง ๆ มีความเข้มแข็งส่งเสริมให้ตำบลมีความเข้มแข็งในภาพรวมเพิ่มขึ้น
- (4) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน
- (5) โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร ทำให้เกษตรกรมีเงินทุนหมุนเวียนที่จะใช้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

- (6) ประชาชนมีแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น ทั้งจากกองทุนหมู่บ้าน โครงการ กข.คจ ฯลฯ
- (7) ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาล ตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ข้อจำกัด (Threaten = T)

- (1) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล
- (2) กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์
- (3) ขาดทักษะ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- (4) สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัวได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 18 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 2 อัตรา ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน 11 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 34 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีตำแหน่งว่าง และส่วนราชการดังกล่าวมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานและเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

1. ยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) สังกัดสำนักปลัด เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าว มีเพียงพอสามารถปรับเกลี่ยบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้
 2. ยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) สังกัดกองคลัง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าวมีเพียงพอกับปริมาณงาน
 3. ยุบเลิก ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) สังกัดกองการศึกษา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าวมีเพียงพอกับปริมาณงาน
 4. ยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) สังกัด กองการศึกษา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าวมีเพียงพอกับปริมาณงาน
 5. ยุบเลิก ตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งบุคลากรในส่วนราชการดังกล่าวมีเพียงพอกับปริมาณงาน
- และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2560	พนักงานส่วนท้องถิ่น(คน)	ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
1.	อบต.นาหวง	4	29,942,230	18	16	
2	อบต.วังศิรี	4	27,300,000	17	23	
3.	อบต.บางกุ้ง	4	33,833,142	19	12	

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบลนางว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลนางวพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ไม่ขึ้นกับฝ่ายใดขึ้นตรงกับปลัดและนายก - งานตรวจสอบภายใน <u>1.สำนักปลัด อบต.นางว</u> <u>1.1งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่(ความเรียบร้อย) - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานคุ้มครองบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ - งานเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานสวัสดิการสังคม <u>1.2 งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานประสานโครงการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	ไม่ขึ้นกับฝ่ายใดขึ้นตรงกับปลัดและนายก - งานตรวจสอบภายใน <u>1.สำนักปลัด อบต.นางว</u> <u>1.1งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่(ความเรียบร้อย) - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานคุ้มครองบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ - งานเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานสวัสดิการสังคม <u>1.2 งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานประสานโครงการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>1.3 งานกฎหมายและคดี</u> - งานนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ - งานดำเนินการทางคดีและการปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน <u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูช่วยเหลือบรรเทาเดือนร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานดับเพลิงและกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <u>1.5 งานกิจการสภา</u> - งานข้อบังคับและข้อบังคับการประชุมสภา - งานประชุมสภา - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ <u>1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานกองทุน สปสช.	<u>1.3 งานกฎหมายและคดี</u> - งานนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ - งานดำเนินการทางคดีและการปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน <u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูช่วยเหลือบรรเทาเดือนร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานดับเพลิงและกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <u>1.5 งานกิจการสภา</u> - งานข้อบังคับและข้อบังคับการประชุมสภา - งานประชุมสภา - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ <u>1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานกองทุน สปสช.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>2 กองคลัง</u> <u>2.1 งานการเงิน</u> - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงินรักษาเงิน - งานจัดเก็บฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ (จัดทำฎีกา) - งานควบคุมเบิกจ่ายงบประมาณ - งานหักภาษีเงินได้และการนำส่งสรรพากร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <u>2.2 งานบัญชี</u> - งานทำงบทดลองประจำเดือน/ประจำปี และการรายงาน - งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา และเงินรับฝาก - งานจัดทำข้อมูลสถิติรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย <u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานจัดเก็บรายได้ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการการค้า ค่าปรับ - งานทะเบียนและควบคุมรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	<u>2 กองคลัง</u> <u>2.1 งานการเงิน</u> - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงินรักษาเงิน - งานจัดเก็บฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ (จัดทำฎีกา) - งานควบคุมเบิกจ่ายงบประมาณ - งานหักภาษีเงินได้และการนำส่งสรรพากร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <u>2.2 งานบัญชี</u> - งานทำงบทดลองประจำเดือน/ประจำปี และการรายงาน - งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา และเงินรับฝาก - งานจัดทำข้อมูลสถิติรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย <u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานจัดเก็บรายได้ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการการค้า ค่าปรับ - งานทะเบียนและควบคุมรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานควบคุมและการจ่ายวัสดุ - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <u>3. กองช่าง</u> <u>3.1 งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนนสะพาน ระบบระบายน้ำ - งานระบบข้อมูลและบูรณะแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน ระบบระบายน้ำ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลยานพาหนะ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ภาษี <u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง บริการจัดการผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการสาธารณูปโภค - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	<u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานควบคุมและการจ่ายวัสดุ - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <u>3. กองช่าง</u> <u>3.1 งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนนสะพาน ระบบระบายน้ำ - งานระบบข้อมูลและบูรณะแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน ระบบระบายน้ำ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลยานพาหนะ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ภาษี <u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง บริการจัดการผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการสาธารณูปโภค - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
4. กองการศึกษา 4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย 4.2 งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด - งานจัดหา ดูแลวัสดุ ควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	4. กองการศึกษา 4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย 4.2 งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด - งานจัดหา ดูแลวัสดุ ควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลนางใต้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการอยู่ก่อนแล้วและภารกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อใช้วิเคราะห์ประมาณกรอบอัตรากำลังในอนาคตในระยะ 3 ปีต่อไปข้างหน้า ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2561- 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปง./ชง.)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	

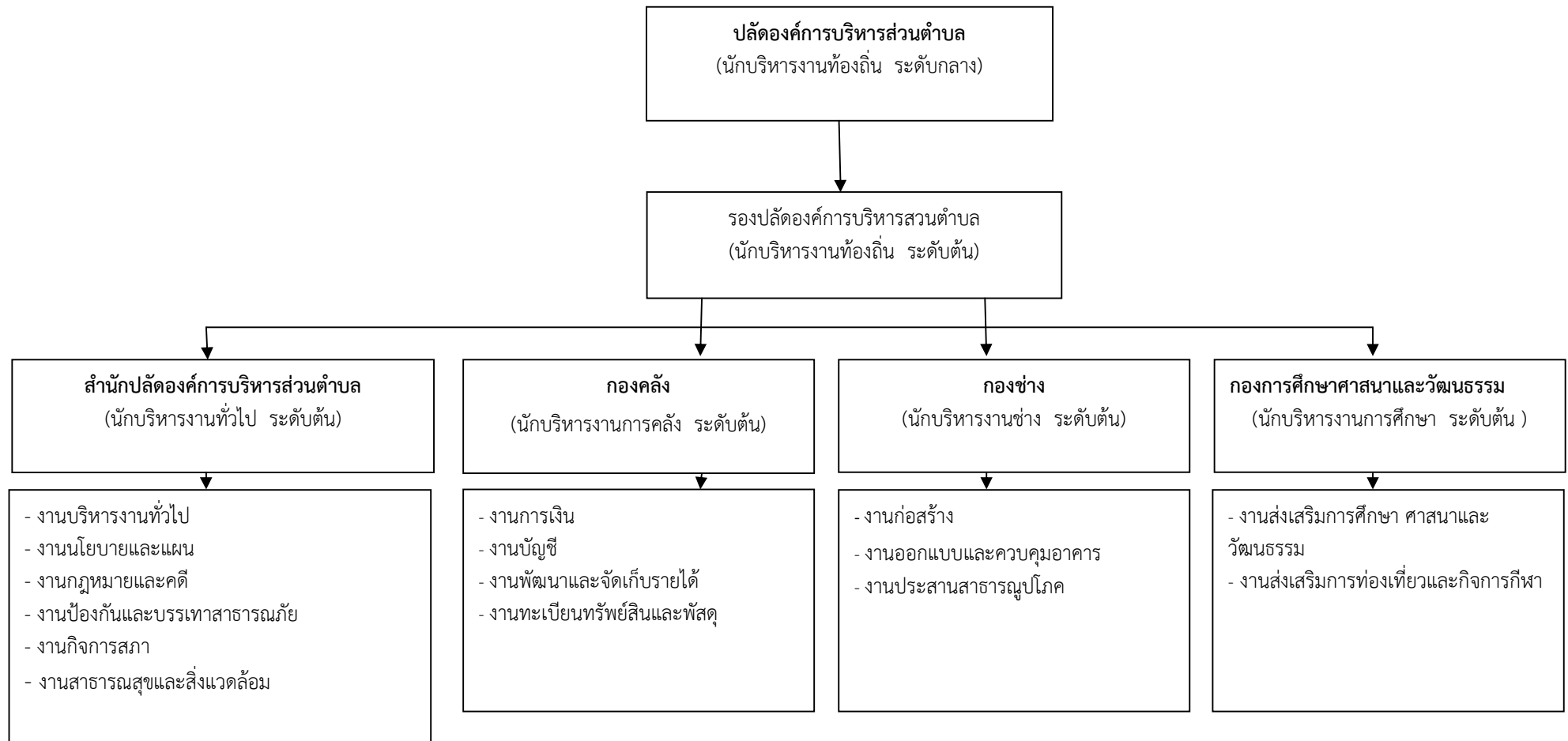
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<u>กองคลัง</u>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	1	-	-	-	-1	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- พนักงานสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<u>กองการศึกษา</u>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>								
- ครู (คศ.1)	3	3	3	3		-	-	อุดหนุน เฉพาะกิจ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	อุดหนุน เฉพาะกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	อุดหนุน เฉพาะกิจ
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	3	-	-	-	-3	-	-	ยุบเลิก
- นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	41	34	34	34	-7	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2558 -2560)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดอบต.	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัด อบต.	1	1	1	1				
3	สำนักปลัด อบต.	11	10	10	10	-	-	-	
4	กองคลัง	8	7	7	7	-	-	-	
5	กองช่าง	6	6	6	6	-	-	-	
6	กองการศึกษา	14	9	9	9		-		
	รวม	41	34	34	34	-7	-	-	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
1.	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นางกิริภัทร เช่งง่าย	ป.โท	14-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	14-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	413,160	84,000	84,000	ยุบเลิก
2.	นายปฏิพัฒน์ ไกรสุทธิ์	ป.ตรี	14-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	14-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	336,360	42,000	-	
3.	นางสาวสุวิมลย์ สวัสดิ์	ป.ตรี	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	305,640	42,000	-	
4.	นางสาวธัญลักษณ์ ห่วงจรี	ป.โท	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	288,120	-	-	
5.	นางสุมาลี อ่อนชื่นจิตร	ป.ตรี	14-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	14-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	241,440	-	-	
6.	นางสาวรัตติญาภา คงเอียด	ปวส	14-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	14-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	264,480	-	-	
7.	ว่าง	ปวส	14-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	14-3-01-4805-001	-	-	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>											
8.	นางสาวสุณิษา เต็มสังข์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	-	215,280	-	-	
9.	นายทิพนันต์ สวัสดิ์	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	144,960	-	-	
10.	นางสาวประภาวดี ชูแก้ว	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	136,200	-	-	
11.	นางสาวพรทิพย์ คงชิต	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	136,200	-	-	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>											
12.	นายเอกรินทร์ สอนทอง	ม.6	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	136,200	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
13.	นายสรวิตร สุขแสน	ม.6	-	-	-	-	นักการภารโรง	-	108,000	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1.	<u>กองคลัง</u> นางอารี มิตรมุสิก	ป.ตรี	14-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	14-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	362,640	42,000	-	
2.	นางขวัญใจ เต็งรัง	ป.ตรี	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	276,960	-	-	
3.	ว่าง	ปวส.	14-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	14-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	202,620	-	-	ว่างเดิม
4.	ว่าง	ปวส.	14-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	14-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	202,620	-	-	ว่างเดิม
5.	ว่าง	ปวส.	14-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	14-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	-	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>												
6.	นายสมชาย จันทร์ประกอบ	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	183,120	-	-	
7.	นางสาววิลาวรรณ อ่อนรู้ที่	ปวช	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	130,680	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
8.	นายจิรวัตร แก้วกล้า	ม.6	-	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	108,000	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
1.	<u>กองช่าง</u> นายเดชา ภักดีโชติ	ป.ตรี	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	336,360	42,000	-	ว่างเดิม ว่างเดิม
2.	ว่าง	ปวส.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	202,620	-	-	
3.	ว่าง	ปวช.	14-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	14-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	202,620	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>												
4.	นายชัยกร ศรีไทย	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	134,760	-	-	ว่าง
5.	นายเชิดศักดิ์ ชิดเชื้อ	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	134,760	-	-	
6.	นางวันดี ทองมา	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	130,800	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
1.	<u>กองการศึกษา</u> นายเสริม รักษ์เมือง	ป.โท	14-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	14-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	349,320	42,000	-	ว่างเดิม
2.	ว่าง	ป.ตรี	14-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปง.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
3.	ว่าง	ปวช.	14-3-08-4803-001	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง.	14-3-08-4803-001	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง.	202,620	-	-	ว่างเดิม
4.	ว่าง	ปวช.	14-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
5.	<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นางสาววิไล สุทธิรักษ์	ป.ตรี	92-2-0126	ครูผู้ดูแลเด็ก	3	92-2-0126	ครู	ค.ศ.1	-	-	-	} อดหนุนเฉพาะกิจ
6.	นางมลจิรา พงษ์มาก	ป.ตรี	92-2-0298	ครูผู้ดูแลเด็ก	3	92-2-0298	ครู	ค.ศ.1	-	-	-	
7.	นางสาวรติกานต์ ไชยมุติ	ป.ตรี	92-2-0299	ครูผู้ดูแลเด็ก	3	92-2-0299	ครู	ค.ศ.1	-	-	-	
									-	-	-	
8.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u> นางสาวกาญจนา หนูนพล	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	-	-	} อดหนุนเฉพาะกิจ
9.	นายนิพัทธ์ เอ่งฉ้วน	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	-	117,360	-	-	
10.	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u> นางสาวสุมาลี ลิ้มผุ่น	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
11.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ว่าง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	} ยุบเลิก
12.	ว่าง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	
13.	ว่าง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	
14.	นายภาณุวัฒน์ เกลี้ยงช่วย	ม.6	-	-	-	-	นักการภารโรง	-	108,000	-	-	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนางวได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนางวจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางว ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางใต้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลนางใต้ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนางใต้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม
 2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

