



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาวง
อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดต่ง ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุม ก.อบต. จังหวัดต่ง ครั้งที่
๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการ
ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนาง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบ
ท้ายประกาศนี้

หังนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญลักษณ์ อ่อนชื่นจิตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๐

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาง หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการโดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด ค่านวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวก ในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

สภาพทั่วไป

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาวง อยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอห้วยยอด ตั้งอยู่เลขที่ ๑๙ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาวง อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง มีระยะทางตามถนนเพชรเกษม (ถนนห้วยยอด - กระบี่) ประมาณ ๒๑ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๖๑.๙๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๓๘,๐๐๐ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลนาง และตำบลบางดี อำเภอห้วยยอด

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลท่าสะบ้า และตำบลเขาวิเศษ อำเภอวังวิเศษ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ แม่น้ำตรัง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบางกุ้ง อำเภอห้วยยอด และตำบลเขาวิเศษ อำเภอวังวิเศษ

๑.๑ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศของตำบลนาง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม และที่ราบสูงจะอยู่ทางทิศตะวันตกของตำบล ได้แก่ เขาลำเพ็ง และทางทิศตะวันออกของตำบล ได้แก่ เขาปินะ เขาโพธิ์โทน เขาขาด พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตร ได้แก่ การทำสวนยางพารา ทำนา ปาล์มน้ำมัน และสวนผลไม้

๑.๒ ลักษณะภูมิอากาศ

เป็นแบบมรสุม มี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม – พฤษภาคม ของทุกปี และฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน – ธันวาคม ของทุกปี

๑.๓ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินของตำบลนาง เป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การเพาะปลูก เช่น สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ ปลูกผัก ฯลฯ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาง ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ ร้อยละ ๘๐ ของพื้นที่ และประกอบอาชีพอื่น ร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่

๒.๒ การประมง

ประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาง เลี้ยงปลาเพื่อบริโภคในครัวเรือน ที่เหลือจากการบริโภคก็นำไปขาย เพื่อเป็นรายได้เสริมให้ครัวเรือน ชนิดปลาที่เลี้ยง เช่น ปลาดุก ปลานิล ฯลฯ

๒.๓ การปศุสัตว์

ประชากรส่วนใหญ่ทุกหมู่บ้าน มีการเลี้ยงสัตว์ไว้บริโภคและเพื่อจำหน่ายเกือบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ประเภทสัตว์ที่เลี้ยง เช่น วัว ,ไก่, สุกร , กบ ฯลฯ

-หมู่บ้านที่เลี้ยง สุกรไว้ เพื่อจำหน่าย ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ , ๕ , ๖

-หมู่บ้านที่เลี้ยงไขไก่ไว้เพื่อจำหน่าย หมู่ที่ ๕

-หมู่บ้านที่เลี้ยงวัวไว้เพื่อจำหน่าย หมู่ที่ ๑ - ๑๑ ยกเว้น หมู่ที่ ๙

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การศึกษา

▶ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง

- โรงเรียนบ้านหนองหมอ หมู่ที่ ๑

- โรงเรียนบ้านไสบ่อ หมู่ที่ ๒

- โรงเรียนบ้านปากอ หมู่ที่ ๖

- ▶ โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง
 - โรงเรียนบ้านหนองหมอ หมู่ที่ ๑
- ▶ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาง
- ▶ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนประจำตำบลนาง จำนวน ๑ แห่ง
 - ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนบ้านสะพานยูง หมู่ที่ ๕
- ▶ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน ๑ แห่ง
 - ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรบ้านสะพานยูง หมู่ที่ ๕

๔.๒ การสาธารณสุข

- ▶ บริการด้านสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง
 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนบ้านหนองหมอ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนบ้านโพธิ์โทน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖
- ▶ กองทุนส่งเสริมสุขภาพโดยภาคประชาชน จำนวน ๑ กองทุน คือ กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น อบต.นาง

๔.๓ อาชญากรรม

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาง มีศูนย์บริการประชาชน จำนวน ๒ ชุด คือ สายตรวจตำบลนาง และ ชุด ชรบ. ผู้นำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาง มีความพร้อม ร่วมด้วยช่วยกันเฝ้าระวังโดยการออกตรวจลาดตระเวนในเขตตำบลนาง

๔.๔ ยาเสพติด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาง ไม่พบข้อมูล ประชาชนที่ติดยาเสพติด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาง ได้ให้การสงเคราะห์ราษฎรที่ประสบ อุทกภัย วาตภัย การช่วยเหลือเบื้องต้น เช่น ช่วยเหลืออุปกรณ์ซ่อมบ้าน กรณีเกิดวาตภัย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาง ประกอบด้วย ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองหมอ	นายบัณฑิต รองพล	กำนันตำบลนาง
หมู่ที่ ๒ บ้านไสบ่อ	นายแฉล้ม ประมวลศิลป์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองยายฝ้าย	นายสมคิด อาจชอบการ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านหัวควน	นายอุดร กิจสวน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านท้ายทุ่ง	นายสมศักดิ์ สังข์แก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านปากอ	นายสุชาติ ภัคดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านหารไผ่มัด	นายทวีศักดิ์ ไล่เพี้ย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านหนองเนียงแตก	นายวิรัตน์ รอดทุกข์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านสะพานนาครบุตร	นายก่อสิทธิ์ ไชยคงดีสวัสดิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านควนขี้เสียด	นายประวิทย์ ชูเศษ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองหนักทอง	นายสมโชค ช่วยชาติ	ผู้ใหญ่บ้าน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ น้ำ

- มีแม่น้ำไหลผ่าน ๑ สาย คือ แม่น้ำตรัง น้ำมีใช้ตลอดปี

๕.๒ ป่าไม้

- มีทรัพยากรป่าไม้ใช้เป็นสถานที่พักผ่อน ได้แก่ โบราณสถานถ้ำเขาโพธิ์โทน หมู่ที่ ๖ ปัจจุบันเป็นสถานที่ท่องเที่ยวภายใต้ชื่อโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวเขาโพธิ์โทน
- เขาลำเพ็ง หมู่ที่ ๒ และป่าชุมชนวัดหูกาง หมู่ที่ ๔

๕.๓ ภูเขา

- ภูเขาขาด หมู่ที่ ๔ ตำบลนาง
- ควนขวาง หมู่ที่ ๒ ตำบลนาง

๕.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีทรัพยากรป่าไม้ใช้เป็นสถานที่พักผ่อน ได้แก่ เขาลำเพ็ง หมู่ที่ ๒ ป่าชุมชนวัดหูกาง หมู่ที่ ๔ และโบราณสถานถ้ำเขาโพธิ์โทน หมู่ที่ ๖ ปัจจุบันเป็นสถานที่ท่องเที่ยวภายใต้ชื่อโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวเขาโพธิ์โทน เป็นแหล่งธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยป่าไม้ได้รับการอนุรักษ์และรักษาไว้อย่างดีมีการเฝ้าระวังไม่ให้ราษฎรบุกรุกหรือทำลาย

วิสัยทัศน์

ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คติพจน์ประจำชาติ

มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

เป้าหมาย

ความมั่นคง

- ๑) มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ
- ๒) ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง
- ๓) ความมั่นคงทางด้าน อาหาร พลังงาน และน้ำ

ความมั่งคั่ง

- ๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง
- ๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง
- ๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่สามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงินทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักรทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน

- ๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๒)

๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม

กรอบแนวทางสำคัญ ของยุทธศาสตร์ชาติ

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ

(๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๕) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ

(๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศและกองทัพ

(๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

(๘) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิต การเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับตัวสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้าง ความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทย และพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้น และภาคบริการ พัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ และ ส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ

(๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของ ผู้ประกอบการไทย พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ พัฒนาวិสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองโดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนา พื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนา คลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศใน อนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้ มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ

ชุมชน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำเน้นการปรับระบบการ

บริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

(๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

(๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ

(๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม

และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากร ที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้นำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นสำคัญรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟู และดูแลสุขภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง รวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตรอุตสาหกรรม บริการ การลงทุน การพัฒนา SME และเกษตรกรรมใหม่

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วม ประเทศปราศจากคอร์รัปชัน มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

มุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งการเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมือง การเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

พัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณีตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้อง ในฐานะประเทศสมาชิกทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน(ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง)

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง)

วิสัยทัศน์

“การท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก บนฐานความเข้มแข็งของภาคเกษตรและชุมชนอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวรวมถึงมาตรฐานการให้บริการการท่องเที่ยวสู่

มาตรฐานสากล

๒. พัฒนาโครงข่ายคมนาคมเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวและภาคการเกษตรภายในกลุ่มจังหวัด

และเชื่อมโยงการคมนาคมกับต่างประเทศ

๓. สร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. สร้างเศรษฐกิจให้สมดุลเพื่อยกระดับความเป็นอยู่และมาตรฐานคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชุมชนและท้องถิ่น

๕. ฟื้นฟู ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศอย่าง

ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและเพิ่มมูลค่าภาคการเกษตร

๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ โดยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และความเข้มแข็งของชุมชน

๓. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก อย่างยั่งยืน

๑.๑ กลยุทธ์พัฒนาปัจจัยพื้นฐานรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวอย่างให้เพียงพอและเหมาะสม

(๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยง การคมนาคม ทางบก ทางทะเล และทางอากาศ ให้เพียงพอ ได้มาตรฐานความปลอดภัย

(๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ระบบสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ให้เพียงพอ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันบรรเทาสาธารณภัยความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ความปลอดภัยในการสัญจร ของประชาชนและนักท่องเที่ยว

(๔) พัฒนาระบบเฝ้าระวังสุขอนามัย การบริการด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

๑.๒ กลยุทธ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์อันดามัน มีภูมิทัศน์สวยงาม สะอาด เชื่อมโยง วิถีชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑) พัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับธรรมชาติ มีภู

(๒) มีทัศนียภาพที่สวยงาม สะอาด เรียบร้อย

(๒) ฟื้นฟูเรื่องราว ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ประเพณีของท้องถิ่น เพื่อสร้างความสนใจและความประทับใจให้กับผู้เยี่ยมชม

(๓) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า ผลิตภัณฑ์ OTOP และการบริการผ่านเรื่องราวและทรัพยากรที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๑.๓ กลยุทธ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่

(๑) ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และป่าชายเลน และทรัพยากรทางทะเลให้อุดมสมบูรณ์ เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ โดยเฉพาะพื้นที่เพาะพันธุ์ อนุบาลและขยายพันธุ์สัตว์ทะเล

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและน้ำเสีย ลดปริมาณขยะชุมชนและการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอกับความต้องการของกลุ่มจังหวัด

๑.๔ กลยุทธ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคบริการแหล่งท่องเที่ยว

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งระดับสากลและระดับชุมชน ให้มีมาตรฐานและมีจำนวนเพียงพอต่อความเติบโตในสาขาการท่องเที่ยว

(๒) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการท่องเที่ยวตามหลักธรรมาภิบาลฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และป่าชายเลน และทรัพยากรทางทะเลให้อุดมสมบูรณ์ เพื่อสร้างความ สมดุลของระบบนิเวศ โดยเฉพาะพื้นที่เพาะพันธุ์ อนุบาลและขยายพันธุ์สัตว์ทะเล

(๓) พัฒนาขีดความสามารถการบริการ การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้กับชุมชน สนับสนุนการเชื่อมโยงภาคธุรกิจเอกชนกับชุมชนดำเนินการด้านการท่องเที่ยว

๑.๕ กลยุทธ์บริหารจัดการให้เกิดความยั่งยืน

(๑) เร่งสร้างมาตรการควบคุมจำนวนนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานตามความสามารถรองรับ (CARRYING CAPACITY)

(๒) สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ คู่สร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

(๓) เสริมสร้างการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรการท่องเที่ยวให้สมดุล โดยเน้นการบริหารจัดการระบบเชิงบูรณาการให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างบทบาทขององค์กรท้องถิ่นและภาคประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงสุขอนามัย ด้านอาหารและโรคติดต่อ

๑.๖ กลยุทธ์พัฒนาด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์

- (๑) เชื่อมโยงเครือข่ายคู่ค้าทางการท่องเที่ยว การค้าและบริการ กับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและประเทศคู่ค้าสำคัญ
- (๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และสร้างกลไกตลาดที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันในระดับสากลเพิ่มขึ้น
- (๓) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของกลุ่มจังหวัดผ่านสื่อแขนงต่างๆ โดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์อันดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๒.๑ ปรับปรุงประสิทธิภาพการเพาะปลูก การประมงและปศุสัตว์ เพื่อเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนการผลิต

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร โดยการลดต้นทุนจากปัจจัยการผลิตต่างๆ อาทิ การใช้ปุ๋ยอินทรีย์
- (๒) พัฒนาหรือคัดเลือกพันธุ์พืชที่เหมาะสมกับพื้นที่เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ
- (๓) พัฒนาระบบการเพาะปลูก หรือเก็บเกี่ยวอย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- (๔) พัฒนาศักยภาพ การประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำมูลค่าสูง
- (๕) เร่งรัดพัฒนาระบบบริหารจัดการเกษตร ปศุสัตว์ และประมง ทำให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ นำนวัตกรรมมาต่อยอดสู่การพัฒนาการแปรรูป เพื่อเพิ่มและสร้างมูลค่า

- (๑) พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์และพื้นที่ โดยการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือนำวัสดุเหลือทิ้งจากกระบวนการผลิต/แปรรูปมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- (๒) ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการโรงงาน/ผลิตภัณฑ์ต้นแบบ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ตามแนวทางและกระบวนการที่วางไว้
- (๓) พัฒนาสินค้าประมง และสัตว์น้ำมูลค่าสูงเป็นผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

๒.๓ ส่งเสริมศักยภาพด้านการตลาดให้เกษตรกรโดยเฉพาะการเข้าถึง/รับรู้ข้อมูลทางการตลาด

- (๑) รวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาเป็นฐานข้อมูลทั้งด้านปริมาณผลผลิต ความต้องการของตลาด ราคา ฯลฯ เพื่อใช้มาวางแผนการเพาะปลูกและการผลิต
- (๒) เผยแพร่ความรู้ด้านราคา การตลาด ยางพารา ปาล์ม โดยพัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายเกษตรกร สถาบันเกษตรกร และบริหารจัดการเครือข่ายข้อมูล ด้านยางพารา ปาล์ม ครบวงจร

- (๓) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การตลาด ให้ทั่วถึง และรวดเร็ว พัฒน่องค์ความรู้ ในการวิเคราะห์ ประเมิน สถานการณ์ด้านการตลาด
- (๔) ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ข้อมูลด้านการตลาด ประกอบการตัดสินใจในการผลิต
- (๕) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสินค้าเกษตรกรในกลุ่มจังหวัด
- (๖) ผลักดันสู่ศูนย์กลางการค้าเกษตรกรของภาคใต้

๒.๔ การส่งเสริมการรวมกลุ่มและให้องค์ความรู้แก่เกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อ ความเข้มแข็ง

- (๑) สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อไป ประกอบอาชีพเกษตรกร และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เกษตรกรรายอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน
- (๒) พัฒนาสถาบันเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจ และ ช่วยเหลือสมาชิกในด้านการผลิตและการตลาด โดยนำข้อมูลจาก ฐานข้อมูลที่ได้ในกลยุทธ์ที่ ๓ มาถ่ายทอดและวางแผนการผลิต
- (๓) เชื่อมโยงเครือข่ายตลาดสินค้าเกษตรกรของสถาบันเกษตรกรในกลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดตรัง

วิสัยทัศน์จังหวัดตรัง

“ตรังเมืองแห่งความสุข บนฐานการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร และการท่องเที่ยว ที่ได้มาตรฐานสากล”

พันธกิจของจังหวัดตรัง

- ๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจ (ด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่นคงและมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- ๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตได้อย่าง มีคุณภาพ
- ๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีบนความหลากหลายทาง ชีวภาพ
- ๔. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน
- ๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์รวม

- ๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริม การศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- ๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีการ บริหารจัดการแบบบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (ตามลำดับความสำคัญ)

๑. สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ที่มั่นคงและยั่งยืน

๒. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

๓. เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืนในอนาคต

เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่มั่นคงและยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. รายได้จากการเกษตรเพิ่มขึ้น
๒. ผลผลิตทางอุตสาหกรรมและการเกษตรมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรที่สำคัญ
๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๓. จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมสำหรับด้านการเกษตรอุปโภค-บริโภค
๔. ส่งเสริมและพัฒนากการแปรรูปสินค้าเกษตรที่สำคัญ
๕. ส่งเสริมธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และผู้ผลิตชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ การตลาดสมัยใหม่ และพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและ
การศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
เป้าประสงค์

๑. สร้างเป็นสังคมอยู่เย็นเป็นสุข
๒. ประชาชนมีรายได้และหลักประกันที่มั่นคง
๓. อัตราการตายด้วยโรคที่เป็นปัญหาสำคัญลดลง
๔. ประชาชนมีการศึกษาเรียนรู้และมีคุณภาพ

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งปลอดภัย ปลอดภัยาสพัตติและ
อบายมุข
๒. เสริมสร้างสังคมคุณธรรม ศาสนธรรม และประเพณีวัฒนธรรม
๓. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ในการขับเคลื่อนตำบลสร้าง
สุขให้ครบทุกพื้นที่ตำบล
๔. ส่งเสริมอาชีพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีรายได้น้อย
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย รวมถึงแรงงานในระบบ
และนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการคุ้มครองตาม
กฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๖. พัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนให้เข้มแข็งครอบคลุมทั้งจังหวัด
๗. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวดำเนินการตามกฎหมาย
อย่างเคร่งครัด
๘. ส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดีแบบองค์รวมให้เกิดชุมชนสุขภาวะ (๕ ดี)
๙. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดูแลสุขภาพ และควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ และ
ลดการเกิดอุบัติเหตุ
๑๐. พัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ เชื่อมโยงระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ โดยการ
มีส่วนร่วมของ ชุมชนและท้องถิ่น
๑๑. พัฒนาการศึกษาระดับแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนแบบบูรณาการ
๑๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพประชาชนทุกช่วงวัย
๑๓. สนับสนุนให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้
๑๔. ส่งเสริมการฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อ เพิ่มทักษะและการประกอบอาชีพเสริม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง
เหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่และมีความยั่งยืน
เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการบูรณาการอย่างมี
ประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาคนและแหล่งเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มี
ความพร้อมในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

๑. ป้องกันการบุกรุกทำลายป่าและส่งเสริมการปลูกป่าแบบบูรณาการ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าต้นน้ำ แม่น้ำลำคลอง ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งโดย
การมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทางเลือกเพื่อลดปัญหา
สิ่งแวดล้อม
๔. บูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
๕. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในการจัดการขยะแบบ
บูรณาการและเป็นระบบส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง

“เป็นองค์กรหลักในการประสานพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพ

สืบสานภูมิปัญญา

สู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความสุขสู่ประชาชนอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง

(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
 - ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและท่าเทียบเรือ ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสง
สว่างสาธารณะ
 - ๑.๒ พัฒนาระบบจราจร
 - ๑.๓ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค
 - ๑.๔ พัฒนาระบบขนส่ง
 - ๑.๕ พัฒนากานวางผังเมือง
 - ๑.๖ ก่อสร้างปรับปรุงระบบควบคุมดูแลแหล่งท่องเที่ยว
 - ๑.๗ เพิ่มศักยภาพพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็น มารีน่าแห่งอันดามันและการท่องเที่ยวชุมชน
 - ๑.๘ การส่งเสริมความรู้ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่ชาวต่างชาติ ที่มีอยู่ในจังหวัดตรัง
 - ๑.๙ ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม
 - ๒.๑ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
 - ๒.๒ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
 - ๒.๓ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - ๒.๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การวิจัยการใช้ข้อมูลประชาสัมพันธ์
 - ๒.๖ ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
 - ๒.๗ เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสาร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - ๓.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - ๓.๒ ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน
 - ๓.๔ สนับสนุนให้มีการประสานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๔.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๒ ฝักระวังและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๓ บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๔ จัดระบบบำบัดน้ำเสีย
 - ๔.๕ บำบัดและจัดการขยะ
 - ๔.๖ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๕.๑ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น
 - ๖.๑ สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตร โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๖.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
 - ๖.๓ สนับสนุนการจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
 - ๖.๔ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
 - ๖.๕ ส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น
 - ๗.๑ สนับสนุนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

นโยบายการพัฒนาอำเภอ

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอ

“ช่วยยด่นาอยู่ มุ่งสู่การพัฒนา การศึกษาตลอดชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. นำภารกิจและนโยบายของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดมาปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๒. พัฒนาระบบการใช้ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๓. จัดสร้างการพัฒนาเกษตรกร สถาบันการเกษตร วิสาหกิจชุมชนและกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง
๔. จัดทำแผนพัฒนา ปรับปรุงแหล่งน้ำและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่
๖. ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาผลผลิตด้านการเกษตร ผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพ และบูรณาการงานทุกภาคส่วนในพื้นที่
๓. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

วิสัยทัศน์การพัฒนางานการบริหารส่วนตำบลนาง

“ ระบบสาธารณูปโภคดี วิถีชีวิตพอเพียง เคียงคู่คุณธรรม ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาคนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการเมืองและการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

๑. การคมนาคมทางบกและทางน้ำ
๒. การขยายเขตบริการไฟฟ้าครัวเรือนและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. การสื่อสาร/การโทรคมนาคม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วม สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๖. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๘. ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต
๙. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๑๐. ส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ
๑๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๑๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กร/หน่วยงาน
๑๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้ตระหนักในการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีบริการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๘) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การท่องเที่ยว
- (๙) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๑๐) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๖) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๗) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength=s)

- (๑) สภาพพื้นที่เป็นที่ราบมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำการเกษตร
- (๒) อยู่ใกล้ตลาดกลางยางพารา
- (๓) เป็นแหล่งปลูกยางพาราที่สำคัญของอำเภอห้วยยอด
- (๔) จุดที่ตั้งของตำบลเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคมเนื่องจากมีถนนสายหลักตัดผ่าน
- (๕) ท้องถิ่นสามารถตราข้อบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๖) มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

จุดอ่อน (Weakness=w)

- (๑) มีปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมเกิดขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและประชาชนได้รับความเดือดร้อน
- (๒) ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
- (๓) ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ
- (๔) เกษตรกรส่วนใหญ่มีหนี้สิน
- (๕) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคเกษตรเพียงอย่างเดียว ไม่มีอาชีพเสริม
- (๖) ประชาชนบางส่วนขาดเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน ทำให้ขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- (๗) การประกอบอาชีพหลัก (ยางพารา) ทำให้มีเวลาว่างทำหัตถิ์ดอบายมุข เช่น การเล่นเกมพนัน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลนางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนาง พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องนั้น การนำเทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก SWOT

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOTขององค์การบริหารส่วนตำบลนางแบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง(Strength)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนางมีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การทำสวนยาง การทำสวนปาล์ม
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มชุมชนต่างๆ
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่นๆ
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา

จุดอ่อน(Weakness)

๑. พื้นที่เกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

โอกาส(Opportunity)

๑. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน เช่น ยางพารา ปาล์ม และผลไม้ต่างๆ
๒. การส่งเสริมสินค้าการเกษตรภายในตำบล
๓. สร้างโอกาสให้กลุ่มผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น เช่น กลุ่มเครื่องแกง หนึ่งตะลุง ฯลฯ
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว
๕. การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว

อุปสรรค(Threat)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรม
๒. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๓. สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง
๔. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๕. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางเป็นรายด้านแยก ตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strength)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง สะดวกและรวดเร็ว
๒. มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติเพียงพอที่ใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปาตำบลและระบบประปาส่วนภูมิภาค ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. การไฟฟ้า และโทรศัพท์เคลื่อนที่ทันสมัย

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ถนนเป็นของหน่วยงานอื่นทำให้ไม่สามารถดำเนินการซ่อมแซมแก้ไขได้ทันที
๒. ในช่วงฤดูฝนเกิดปัญหาอุทกภัยในพื้นที่

โอกาส(Opportunity)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณ

ในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี

หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค(Threat)

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. ระเบียบกฎหมาย มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมมากขึ้น ทำให้ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(Strength)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนางวสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียนหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลนางวจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น การรตน้ำผู้สูงอายุ บวชสามเณร ฯลฯ

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจในโครงการที่รัฐจัดสรรให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลนางว ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับ
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๕. มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ ไม่ตรงสายงานและเพียงพอที่จะดำเนินการ

ตามนโยบายการบริหารงาน

โอกาส(Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐส่งเสริมอย่างจริงจัง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนางวมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

อุปสรรค(Threat)

๑. ขาดความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องซับซ้อนค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว
๓. ประชาชนขาดความสนใจในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน

๓.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง(Strength)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนางวมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่าง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนางวให้การส่งเสริม สนับสนุนการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี
การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส(Opportunity)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของ
กลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรค(Threat)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก
หลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า
ในการทำงาน
๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนากลุ่มอาชีพ

๔.การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง(Strength)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร
สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่าง
ต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
น้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายระดับหมู่บ้านไม่เข้มแข็ง

โอกาส(Opportunity)

- ๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ
และกำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด

- ๒.กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค(Threat)

๑. ประชาชนไม่ตระหนักในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๕.การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**จุดแข็ง(Strength)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาใน
ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน
๒. บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษา ศาสนามีไม่เพียงพอ

โอกาส(Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริมอย่างจริงจัง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดตรังให้ความสำคัญ

อุปสรรค(Threat)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖.ด้านการบริหารจัดการองค์การ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**จุดแข็ง(Strength)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนางวมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนางวพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนางวส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าในบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางวในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส(Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติรัฐบาลส่งเสริมอย่างจริงจัง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดตรัง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

อุปสรรค(Threat)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๔. เทคโนโลยีและระบบที่นำมาใช้ มีจำนวนมาก ทำให้ต้องเพิ่มปริมาณในการทำงาน

๕.๓ ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์เด็กแรกเกิด

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออกโรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินในการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลนางใช้เทคนิคSWOTเข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ใหม่ในด้านการส่งเสริมอาชีพ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๖) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๗) การควบคุมอาคาร

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๕) เทศพาณิชย์
- (๖) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำการไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๗) ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมกีฬา
- (๔) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลนางสาว
ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางสาวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนางสาว จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การ
บริหารส่วนตำบลนางสาวแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนางสาวมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนางสาว จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง

การวิเคราะห์ภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องให้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะหา แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาง
(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑.มีที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาง และพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบลนาง ๒.มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๕ เป็นวัยทำงาน ๓.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑.มีบุคลากรไม่ครบถ้วนตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง ๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓.มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลนางในฐานะตัวแทน	๑.บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑.บุคลากรมีความรักถิ่นฐานตนเองไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในการทำงานโดยมีตัวผู้บริหาร เป็นตัวแทนในการบริหารจัดการ ๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.บุคลากรบางสายงานมีไม่เพียงพอสำหรับการแก้ไขปัญหา ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาง ๒.มีความรัก ความคุ้นเคย เป็นกันเองทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนางทำให้รู้สภาพพื้นที่และประชาชนมีทัศนคติที่ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุตามเป้าประสงค์	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดจึงทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนางให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับกับการดำเนินตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนางพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยเริ่มกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ไม่ขึ้นกับฝ่ายใดขึ้นตรงกับปลัดและนายก - งานตรวจสอบภายใน ๑.สำนักงานปลัด อบต.นาง ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่(ความเรียบร้อย) - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานคุ้มครองบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ - งานเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานประสานโครงการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	ไม่ขึ้นกับฝ่ายใดขึ้นตรงกับปลัดและนายก - งานตรวจสอบภายใน ๑.สำนักงานปลัด อบต.นาง ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่(ความเรียบร้อย) - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานคุ้มครองบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ - งานเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานประสานโครงการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ - งานดำเนินการทางคดีและการปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูช่วยเหลือบรรเทาเดือนร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานดับเพลิงและกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <u>๑.๕ งานกิจการสภา</u> - งานข้อบังคับและข้อบังคับการประชุมสภา - งานประชุมสภา - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ <u>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานกองทุน สปสช.	<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ - งานดำเนินการทางคดีและการปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูช่วยเหลือบรรเทาเดือนร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานดับเพลิงและกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <u>๑.๕ งานกิจการสภา</u> - งานข้อบังคับและข้อบังคับการประชุมสภา - งานประชุมสภา - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ <u>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานกองทุน สปสช.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒ กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน รักษาเงิน - งานจัดเก็บฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ (จัดทำฎีกา) - งานควบคุมเบิกจ่ายงบประมาณ - งานหักภาษีเงินได้และการนำส่งสรรพากร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานบัญชี - งานทำงบทดลองประจำปีและการรายงาน - งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา และเงินรับฝาก - งานจัดทำข้อมูลสถิติรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการการค้า ค่าปรับ - งานทะเบียนและควบคุมรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๒ กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน รักษาเงิน - งานจัดเก็บฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ (จัดทำฎีกา) - งานควบคุมเบิกจ่ายงบประมาณ - งานหักภาษีเงินได้และการนำส่งสรรพากร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานบัญชี - งานทำงบทดลองประจำปีและการรายงาน - งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา และเงินรับฝาก - งานจัดทำข้อมูลสถิติรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานการจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการการค้า ค่าปรับ - งานทะเบียนและควบคุมรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานควบคุมและการจ่ายวัสดุ - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนนสะพาน ระบบระบายน้ำ - งานระบบข้อมูลและบูรณะแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน ระบบระบายน้ำ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลยานพาหนะ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ภาษี ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง บริการจัดการผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการสาธารณูปโภค - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานควบคุมและการจ่ายวัสดุ - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนนสะพาน ระบบระบายน้ำ - งานระบบข้อมูลและบูรณะแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน ระบบระบายน้ำ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลยานพาหนะ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ภาษี ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง บริการจัดการผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการสาธารณูปโภค - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองการศึกษา</u> <u>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <u>๔.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</u> - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด - งานจัดหา ดูแลวัสดุ ควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	<u>๔. กองการศึกษา</u> <u>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย <u>๔.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</u> - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด - งานจัดหา ดูแลวัสดุ ควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ส่วนใดใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญที่ต้องทราบมี ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐ วัน

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.

เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชั่วโมง หรือ(๑,๓๘๐x๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรการคำนวณ จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑)ปี} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง}}$

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้แนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนางจึงได้วิเคราะห์ตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนางและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๔. กองการศึกษา

พนักงานส่วนตำบล

๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาง ๒ อัตรา

๒. พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาวง

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาวง ๑ อัตรา

๒. ครู ๓ อัตรา

๓. พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้าง - อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - 1 (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) 2	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ 3	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ 4	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ 5	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ 6	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ 7	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ - 2	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 8	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ประเภทผู้มีทักษะ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑				



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รับโอนย้าย)
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม ยุบเลิก
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานเก็บค่าน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม ยุบเลิก
- นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๕	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน -	๑	-	-	-	- ๑	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม ยุบเลิก
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

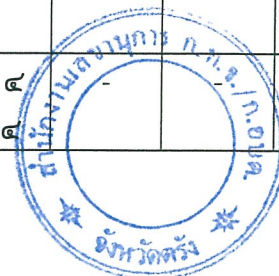


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ฯ (๐๗) - ผู้อำนวยการกองการศึกษา 13 (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ - 7 - เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ยุบเลิก
	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	
	๑	-	-	-	- ๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน 1	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการภารโรง 2	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาวง								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาวง	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	*
- ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	+ ๔ - ๔	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
งานตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

หมายเหตุ..... * “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักงบประมาณ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง

ร.ร.	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง(เดิม)	กรอบตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-			
๒.	รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-			
๓.	สำนักปลัด อบต.	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	+ ๑			
						- ๒			
๔.	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-			
๕.	กองช่าง	๙	๙	๙	๙	+ ๑			
						- ๑			
๖.	กองการศึกษาฯ	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+ ๒			
						- ๑			
๗.	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-			
	รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	+ ๔	- ๕		



9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาง	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	(๔๙๐๑๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาง	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗๙๖๐)
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖๘๖๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙๔๖๐)
๕	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕๕๗๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๘,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕๕๒๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕๕๒๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕๕๒๐)
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	3๖๖,3๒0 ๗๑๐,๖๔๐	3๖๖,3๒0 ๗๒๒,๖๔๐	3๖๖,3๒0 ๗๓๔,๖๔๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙๓๔๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๘๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๓,๒๘๐	๓๐๕,๐๔๐	๓๑๗,๒๘๐	(๒๓๕๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๙๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖๓๘๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	(๙๗๓๐)
๑๔	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒๘๘๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒๘๘๐)
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓๕๐๐)
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๘๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง																		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต่อ มีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๓๑,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๐,๒๔๐	๒๔๙,๙๖๐	๒๖๐,๐๔๐	(๑๙๒๕๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๗,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๔๘๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	(๑๓๙๘๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๗,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	(๑๑๔๙๐)
๒๒	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๓	คนงานเก็บค่าน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๒๕	นักจัดการงานช่าง	ปก./ขก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๖๖๖,๖๒๐	๖๗๖,๖๒๐	๖๘๙,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๖	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
๒๗	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	๑	๑	๑๓๖,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	(๑๑๓๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๐,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	(๑๐๘๙๐)
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๘๘๐	๑๘๔,๖๘๐	๑๙๒,๑๒๐	(๑๔๒๒๐)
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๖,๘๐๐	(๑๐๑๒๐)
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองการศึกษา (๐๗)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙๖๓๐)
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๖๖๖,๖๒๐	๖๗๖,๖๒๐	๖๘๙,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน		๑	๑	๑๔๘,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	(๑๒๓๕๐)
๓๖	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาง																		
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาง		๑				๑	๑	๑	+ ๑	-	-							
๓๘	ครู		๑				๑	๑	๑	-	-	-							
๓๙	ครู		๑				๑	๑	๑	-	-	-							

๑๑

๑๒

๑๓

๑๔

๑๕

๑๖

๑๗

๑๘

๑๙

๒๐

๒๑

๒๒

๒๓

๒๔

๒๕

๒๖

๒๗

๒๘

๒๙

๓๐

๓๑

๓๒

๓๓

๓๔

๓๕

๓๖

๓๗

๓๘

๓๙

๔๐

๔๑

๔๒

๔๓

๔๔

๔๕

๔๖

๔๗

๔๘

๔๙

๕๐

๕๑

๕๒

๕๓

๕๔

๕๕

๕๖

๕๗

๕๘

๕๙

๖๐

๖๑

๖๒

๖๓

๖๔

๖๕

๖๖

๖๗

๖๘

๖๙

๗๐

๗๑

๗๒

๗๓

๗๔

๗๕

๗๖

๗๗

๗๘

๗๙

๘๐

๘๑

๘๒

๘๓

๘๔

๘๕

๘๖

๘๗

๘๘

๘๙

๙๐

๙๑

๙๒

๙๓

๙๔

๙๕

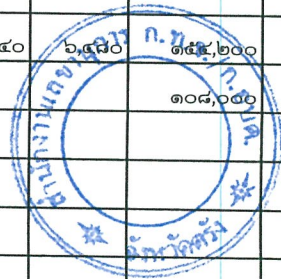
๙๖

๙๗

๙๘

๙๙

๑๐๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต่อ มีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๐	ครู		๑				๑	๑	๑	-	-	-								
	พนักงานจ้าง																			
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑				๑	๑	๑	-	-	-							(๐)	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-							(๐)	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)	
(๕)	รวม		๔๓	๓๐	๙,๔๑๖,๗๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	+	-	-	๑,๓๔๘,๓๘๐	๓๒๔,๙๐๐	๓๒๔,๗๐๐	๑๑,๑๔๓,๑๔๐	๑๑,๔๖๘,๐๔๐	๑๑,๗๙๗,๗๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๖๗๑,๔๗๑	๑,๗๒๐,๒๐๖	๑,๗๖๙,๖๖๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๒,๘๑๔,๖๑๑	๑๓,๑๘๘,๒๔๖	๑๓,๕๖๗,๔๐๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๕.๔๐	๓๕.๗๐	๓๓.๙๙	

หมายเหตุ งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

ฐานคำนวณปี ๒๕๖๗ (๓๖,๑๙๙,๙๗๐x๕%)

๓๖,๑๙๙,๙๗๐

๑,๘๐๙,๙๙๘.๕๐

๓๘,๐๐๙,๙๖๘.๕๐

หมายเหตุ งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

๓๘,๐๐๙,๙๖๘

๑,๙๐๐,๔๙๘.๕๓

๓๙,๙๑๐,๔๖๖.๙๓

หมายเหตุ งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

๓๙,๙๑๐,๔๖๗

๑,๙๙๕,๕๒๓.๓๕

๔๑,๙๐๕,๙๙๐.๒๗

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๖,๑๙๙,๙๗๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๘,๐๐๙,๙๖๘ บาท $(๓๖,๑๙๙,๙๗๐ \times ๕\%) + ๑,๘๐๙,๙๙๘.๕๐ = ๓๘,๐๐๙,๙๖๘$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๘,๐๐๙,๙๖๘ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๙,๙๑๐,๔๖๗ บาท $(๓๘,๐๐๙,๙๖๘ \times ๕\%) + ๑,๙๐๐,๔๙๘ = ๓๙,๙๑๐,๔๖๗$

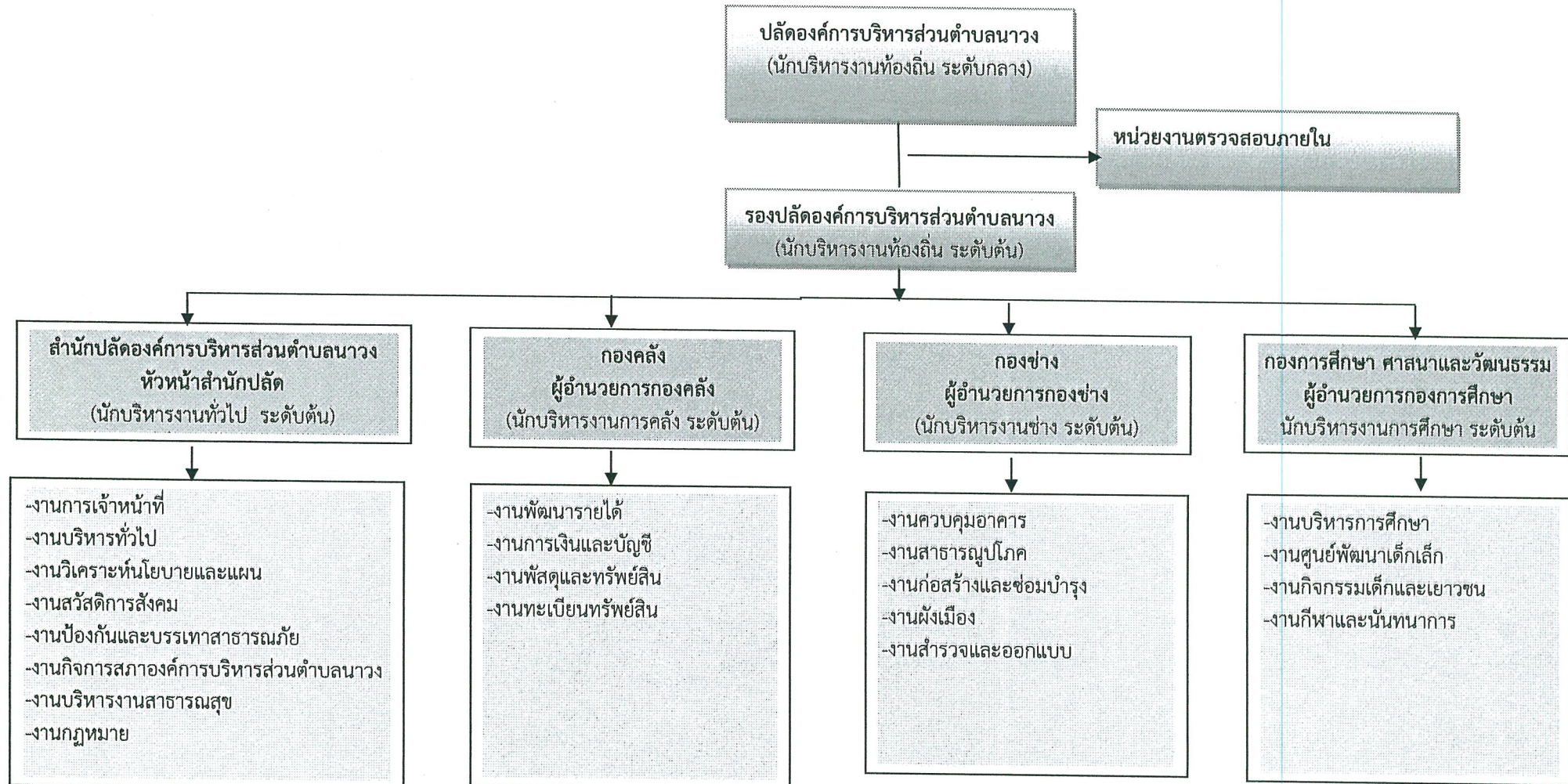
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๙,๙๑๐,๔๖๗ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๑,๙๐๕,๙๙๐ บาท $(๓๙,๙๑๐,๔๖๗ \times ๕\%) + ๑,๙๙๕,๕๒๓.๓๕ = ๔๑,๙๐๕,๙๙๐$

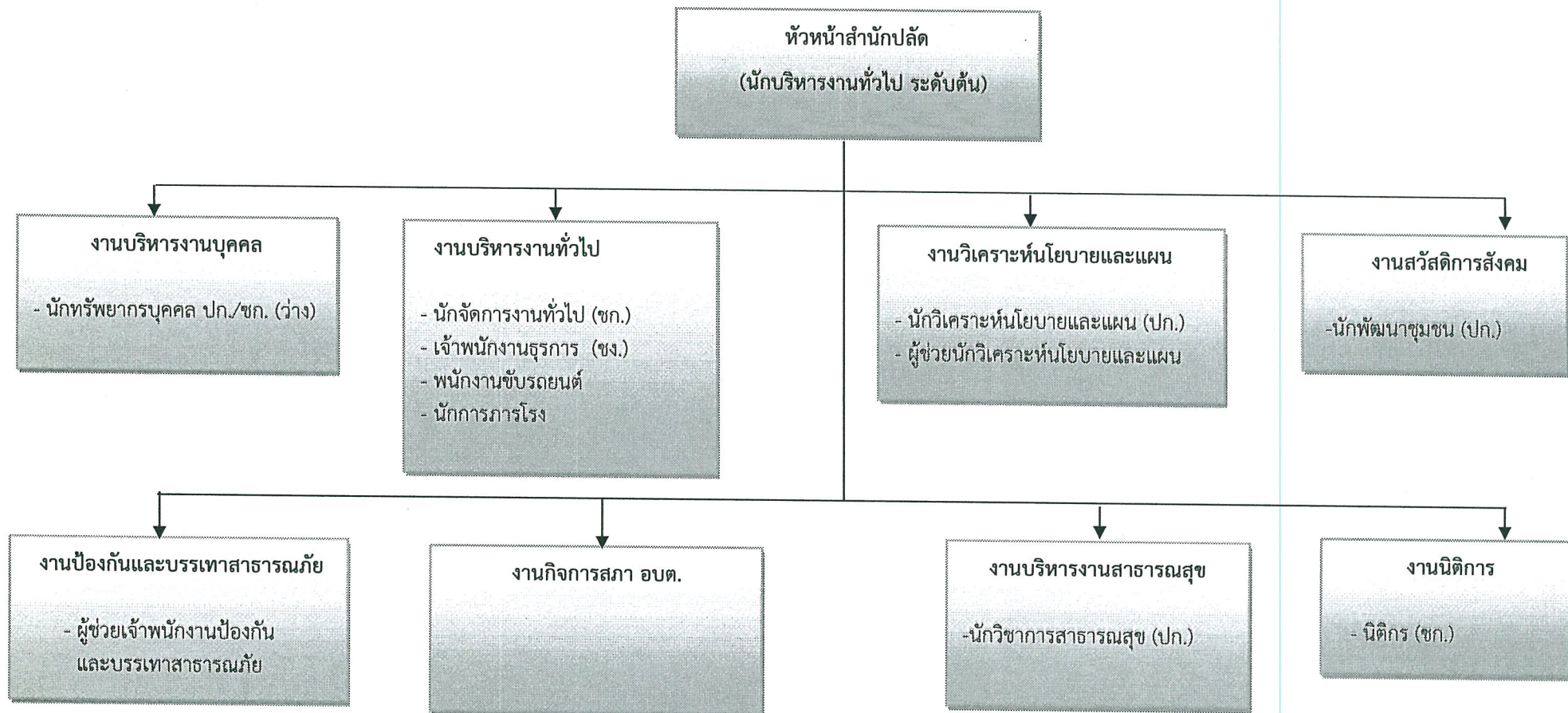


๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง

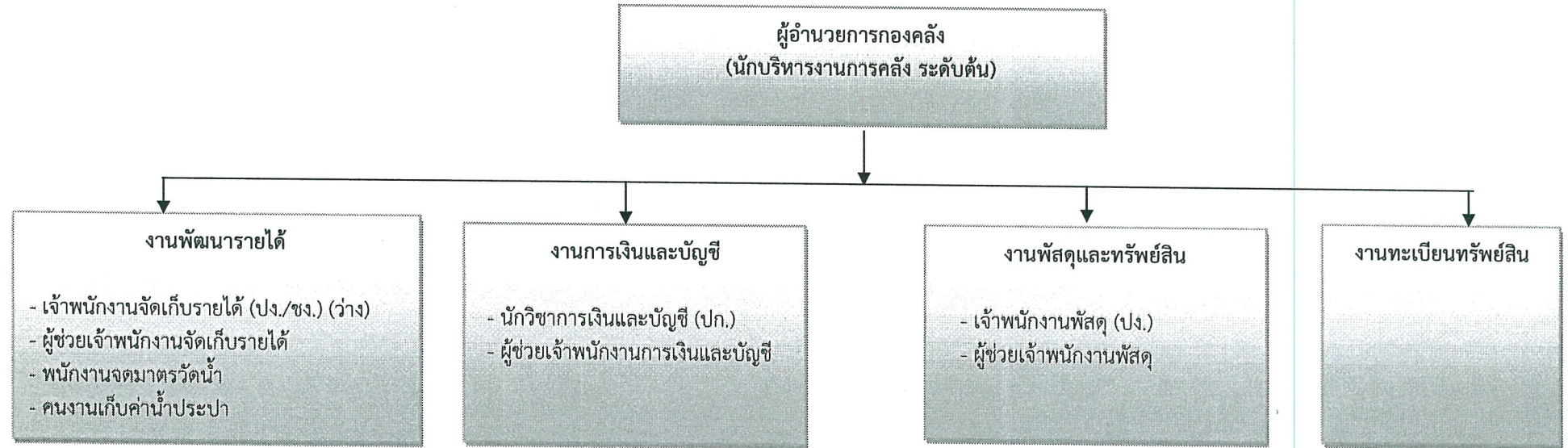


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางว

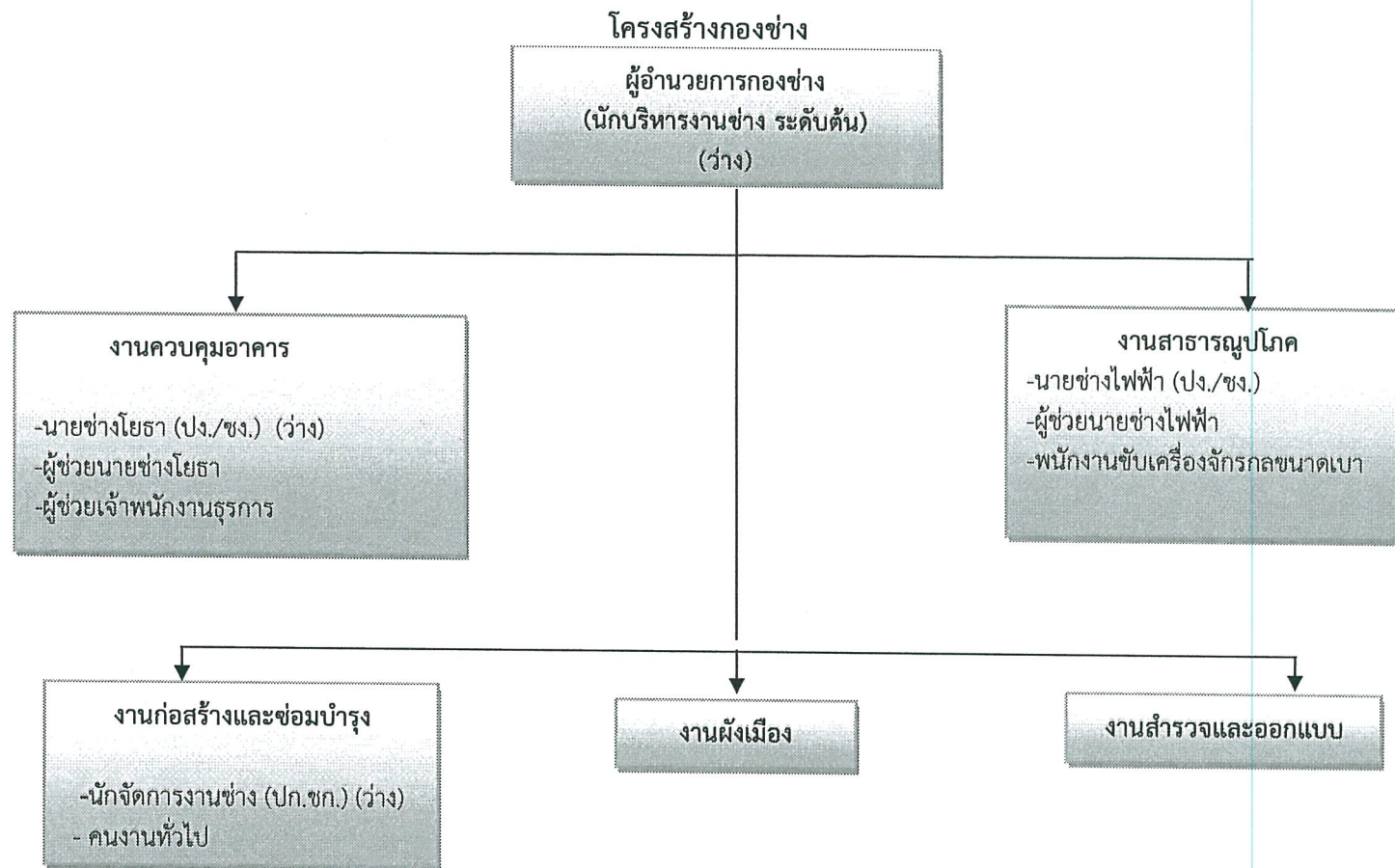


ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๔	๒	-	-	-	๑	-		๔	๑๒

โครงสร้างกองคลัง

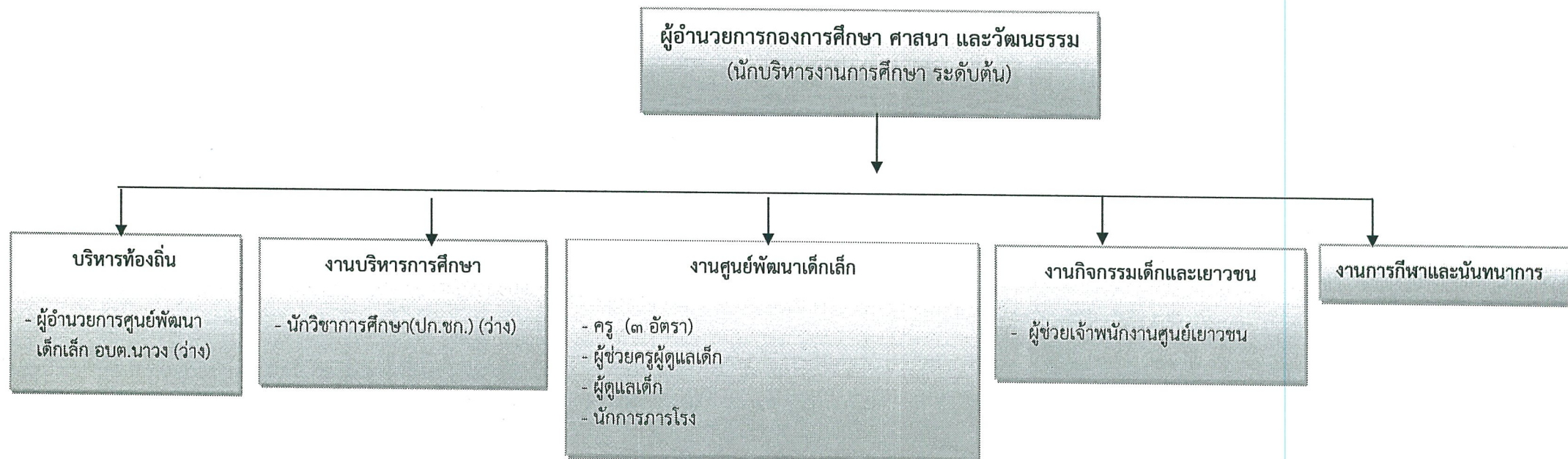


ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส			
จำนวน				๑			๑				๒				๕	๙



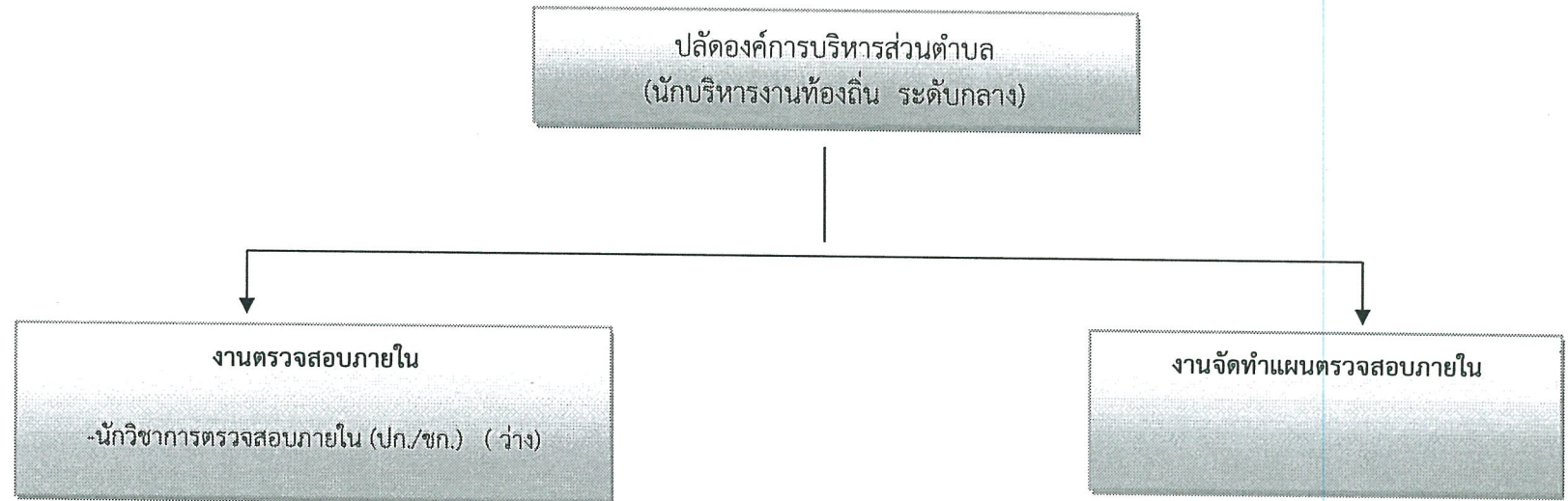
ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๕	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญ การ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญ งาน	ระดับ อาวุโส				
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔	๑๐

โครงสร้างงานตรวจสอบภายใน



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	ป.โท	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๘๘,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นายปฏิพัฒน์ ไกรสุทธิ	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๔๔,๐๓๐X๑๒) ๕๕๕,๕๒๐	(๗,๐๐๐X๑๒) ๔๒,๐๐๐	(๗,๐๐๐X๑๒) ๔๙๗,๕๒๐	
๓	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> นางสาวจุลวิทย์ สวัสดิ์	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๘๔,๓๒๐	
๔	นางสมาลี อ่อนชื่นจิตร	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐	
๕	นายอภิเดช หลูหล้า	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๖๗,๓๒๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐	
๖	นางสาวสุภาณันท์ ไสยะอาด	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐X๑๒)	-	๑๘๕,๐๔๐	
๗	นายชาญณรงค์ แพทย์ศาสตร์	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐X๑๒)	-	๑๘๕,๐๔๐	
๘	นางสาวรุสนา แซะอามา	ป.โท	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐X๑๒)	-	๑๘๕,๐๔๐	
๙	-ว่าง-		-	-	-	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นางสาวรัตติญาภา คงเอียด	ปวส	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐X๑๒)	-	๓๕๒,๐๘๐	ค

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นางสาวสุณิษา เต็มสังข์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	-	๒๘๒,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐X๑๒)	-	๒๘๒,๐๐๐	
๑๒	นายทิพนันท์ สวัสดิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๙๖,๕๖๐ (๑๖,๓๘๐X๑๒)	-	๑๙๖,๕๖๐	
	ประเภทผู้มีทักษะ											
๑๓	นายพงศ์นที ศรีหมาน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐X๑๒)	-	๑๑๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นางสุนีย์ ยอห์น	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)											
๑๕	นายพิสิษฐ คงเมือง	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๕๕๖,๖๘๐	
๑๖	นางสาวเขมวดี จงใจ	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐X๑๒)	-	๒๗๕,๗๖๐	
๑๗	นายปิยะพงษ์ เอียดงามสม	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐X๑๒)	-	๑๖๒,๐๐๐	
๑๘	-ว่าง-	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๐๒,๖๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๙	นายสมชาย จันทร์ประกอบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๓๘,๒๐๐ (๑๙,๒๕๐X๑๒)	-	๒๓๘,๒๐๐	
๒๐	นางสาววิลาวรรณ อ่อนรู้ที่	ปวช	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐X๑๒)	-	๑๖๗,๔๐๐	
๒๑	นางสาววรรณิ์ อ่อนรู้ที่	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๗,๘๘๐ (๑๑,๔๙๐X๑๒)	-	๑๓๗,๘๘๐	

๒๕๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายรัชพล แก้วกล้า	ม.๖	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	นางสาวสุปวีณ์ ชูเศษ	ม.๖	-	คนงานเก็บค่าน้ำประปา	-	-	คนงานเก็บค่าน้ำประปา	-	- ๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	<u>กองช่าง (๐๕)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> -ว่าง-	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๔๓,๙๔๐	
๒๕	-ว่าง-	-	-	-	-	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	
๒๖	-ว่าง-	ปวส.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	๒๙๗,๙๐๐	
๒๗	นายเชิดศักดิ์ ชิตเชื้อ	ปวช.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๐๒,๖๒๐	
๒๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายก่อภพ รักเขตกิจ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๐,๖๘๐ (๑๐๘๙๐x๑๒)	-	๑๓๐,๖๘๐	
๒๙	นางวันดี ทองมา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๖๔๐ (๑๔,๒๒๐x๑๒)	-	๑๗๐,๖๔๐	
๓๐	นายสราวิวัฒน์ สุขแสน	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๒๑,๔๔๐ (๑๐๑๒๐x๑๒)	-	๑๒๑,๔๔๐	
๓๑	นายพนพล ผกาแก้ว	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายสุชาติ อ่อนรู้ที่	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	ค.ร.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองการศึกษา (๐๗)</u>											
๓๓	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นายเสริม รักษ์เมือง	ป.โท	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๔	-ว่าง-		-	-		๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	
๓๕	<u>พนักงานส่วนจ้างตามภารกิจ</u> นายนิพัทธ์ เอ่งฉ้วน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑๔๘,๒๐๐ (๑๒,๓๕๐x๑๒)	-	๑๔๘,๒๐๐	
๓๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายภาณุวัฒน์ เกลี้ยงช่วย	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาวง</u> -ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาวง		-	-	-	
๓๘	นางสาวพิกุล ทองดีอิง	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๗	ครู	ค.ศ.๑	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๗	ครู	ค.ศ.	-	-	-	
๓๙	นางมลจิรา พงษ์มาก	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๘	ครู	ค.ศ.๑	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๘	ครู	ค.ศ.	-	-	-	
๔๐	นางรติกานต์ สุขเสน	ป.ตรี	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๙	ครู	ค.ศ.๑	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๙	ครู	ค.ศ.	-	-	-	
๔๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวกาญจนา หนูนพล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	
๔๒	นางสาวสุมาลี ลิ้มฉุ่น	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๓	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> -ว่าง-	ป.ตรี	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนางได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนางและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนางและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐคือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางว ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนางว เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนางว ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนางवलูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก