

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล นางหลง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล นางหลง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประมาณของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถ นำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลนางหลงเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอชะอวด ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ห่างจากอำเภอชะอวด ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๙๔ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดของตำบลนางหลง ประมาณ ๓๗,๘๙๐ ไร่ หรือ ๖๐.๖๒๕ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศ มีสภาพภูมิประเทศทางด้านทิศตะวันตกมีลักษณะเป็นเนินต่ำ ๆ ทางด้านทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่มเป็นส่วนใหญ่ มีความลาดเอียงในแนวจากตะวันตกสู่ตะวันออก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นท้องนา สวนยางพารา สวนผลไม้ มีคลองธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ คลองห้วยกรวด คลองทุ่งต้อ คลองห้วยทิง และมีชลประทานไหลผ่านทางด้านทิศตะวันตกและตอนเหนือของตำบล จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน และมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ จด ตำบลท่าเสม็ดกับตำบลเกาะจันทร์

ทิศใต้ จด ตำบลขอนแก่น

ทิศตะวันออก จด ตำบลเคิ่ง

ทิศตะวันตก จด ตำบลเกาะจันทร์ และตำบลป่าพะยอม อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

ประชากรทั้งสิ้น ๖,๓๒๙ คน แยกเป็นชาย ๓,๐๕๕ คน หญิง ๓,๒๗๔ คน มีความหนาแน่นของประชากร ๑๐๘.๓๑ คน ต่อตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอชะอวด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ถนนสายหลักส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ขนาดไม่ได้มาตรฐานมีสภาพเป็นหลุมบ่อ
- (๒) ถนนระหว่างหมู่บ้าน มีสภาพเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง เป็นหลุมบ่อตลอดสาย
- (๓) ในหมู่บ้านตามกลุ่มบ้านต่าง ๆ ไม่มีถนน
- (๔) ท่อระบายน้ำมีขนาดเล็ก บางแห่งอุดตัน ระบายน้ำไม่ทัน
- (๕) การให้บริการประปา น้ำประปาบางครั้งยังมีสีขุ่น ไม่สะอาด

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๒) ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ประชาชนมีรายได้น้อย ไม่พอต่อการเลี้ยงชีพ
- (๔) ปัญหาการอพยพไปทำงานในต่างถิ่น
- (๕) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- (๖) ปัญหาประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม
- (๗) ปัญหาไม่มีที่ทำกินเป็นของตนเอง

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านยาเสพติด
- (๒) ปัญหาการเล่นการพนัน
- (๓) ปัญหาประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- (๔) ปัญหาไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- (๕) ปัญหาผู้สูงอายุ
- (๖) ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- (๗) ปัญหาไม่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสนามกีฬาที่มาตรฐาน

๔.๑.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ปัญหาศักยภาพในการบริหารและการบริการประชาชน
- (๒) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- (๓) ปัญหาการจัดเก็บรายได้

(๔) ปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียง

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- (๒) ปัญหาการบุกรุกป่าสงวนและเขตอนุรักษ์
- (๓) ปัญหาขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) ปัญหาจากการทิ้งขยะและจำกัดขยะมูลฝอย เนื่องจากขยะมีปริมาณมาก
- (๕) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๔.๑.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาจากเหตुरบกวนหรือเหตุรำคาญ
- (๓) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

๔.๑.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- (๒) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (๓) ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (๔) ปัญหาทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑.๘ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาแหล่งน้ำคูคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน
- (๒) ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภค
- (๓) ปัญหาแหล่งน้ำกักเก็บน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) สร้าง ปรับปรุง ถนนให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ พร้อมระบายน้ำ
- (๒) ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- (๓) สร้างระบบประปาหมู่บ้านให้เพียงพอกับความต้องการ และมีระบบประปาที่มี

มาตรฐาน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านสังคม – เศรษฐกิจ

- (๑) ดำเนินการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรให้มีมาตรฐาน
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็กและด้านสาธารณสุข
- (๒) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- (๓) ต้องการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ การสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ
- (๔) อนุรักษ์ ควบคุม ป้องกันโรคที่เกิดจากยุงลาย สุนัขและแมลงวัน

(๕) จัดซื้อเครื่องมือวัสดุทางการแพทย์

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการศึกษา

(๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาที่มีมาตรฐาน

(๒) สนับสนุนงบประมาณการศึกษาเพิ่มขึ้น

(๓) นำเครื่องมือและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) รณรงค์ให้ความรู้เรื่องการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

(๔) จัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้เรียบร้อย ถูกสุขอนามัย

๔.๒.๖ ความต้องการด้านการเมืองการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี

กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“พอกิน พอใช้ สะดวกสบาย ก้าวไกล”

นิยามวิสัยทัศน์

พอกิน พอใช้ คือ ประชาชนมีอาชีพที่สามารถเลี้ยงตัวเองได้โดยไม่เดือดร้อน โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงมีส่วนในการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนให้มีรายได้เลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว

สะดวกสบาย คือ การเดินทางสะดวกสบาย ปลอดภัย ถนนหนทางได้มาตรฐาน มีน้ำอุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑.๑ เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและงานต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐาน

๕.๑.๒ เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๑.๓ เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๕.๑.๔ เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง

๕.๑.๕ เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๕.๑.๖ เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

- ๕.๑.๗ เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน
- ๕.๑.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน
- ๕.๑.๙ ระบายน้ำจากชุมชนลดการท่วมขังของน้ำ

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในท้องถิ่น
- ๕.๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
- ๕.๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจ

ชุมชนยั่งยืน

- ๕.๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

- ๕.๓.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๕.๓.๒ เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์

มาตรฐาน

- ๕.๓.๓ เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
- ๕.๓.๔ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
- ๕.๓.๕ เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
- ๕.๓.๖ เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย
- ๕.๓.๗ เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๕.๓.๘ เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- ๕.๔.๑ เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.๔.๒ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

- ๕.๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประหยัดพลังงานและการผลิต/การใช้พลังงานสะอาด

พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก

- ๕.๔.๔ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการคัดแยกขยะ
- ๕.๔.๕ เพื่อให้ประชาชนมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ๕.๕.๑ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการ

บ้านเมืองที่ดี

- ๕.๕.๒ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๕.๕.๓ เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย
- ๕.๕.๔ เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงจะต้องดำเนินการ

จากยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง จะเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตย สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงยังได้เน้นการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือ และยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ดังนั้นจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของตำบลนางหลงที่จะต้องเน้นพัฒนา คือ เป็นตำบลเกษตรกรรม พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน อนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น

การเน้นพัฒนาภารกิจตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกำกับการดำเนินการจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ในการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ตามหลัก SWOT ประกอบกับการเทียบเคียง (Benchmarking) เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน

การวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) และพิจารณาปัจจัยภายใน (จุดแข็ง ,จุดอ่อน) ปัจจัยภายนอก (โอกาส , อุปสรรค) ของตำบลนางหลง ได้ดังนี้

จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๒ กอง และ ๑ หน่วย แต่ละส่วนแบ่งเป็นงานพร้อมมีภารกิจที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจนภายใต้การควบคุมตรวจสอบการตามลำดับชั้นจากหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรองตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มากขึ้นและชัดเจน ทำให้การบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำของแต่ละงาน ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้น ๆ ที่เปิดสอบคัดเลือก และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่

๔. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๕. มีข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติเหมาะแก่การทำการเกษตร

๗. มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่หลายแห่ง

๘. มีการส่งเสริมและให้ความสำคัญด้านกีฬาให้กับเยาวชนและประชาชน

จุดอ่อน

๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ และการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่จะต้องทำต้องใช้งบประมาณมากกว่างบประมาณรายรับในแต่ละปี) จากโครงสร้างของเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕ เห็นได้ชัดว่าแหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากกิจการหรือทรัพย์สินน้อยมาก การจัดเก็บภาษีอากรในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้ายเท่านั้น เป็นเงินจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับตำบลใกล้เคียงอื่นๆ เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบลสภาพภูมิศาสตร์ เอื้อต่อการทำเกษตรกรรม แต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจพาณิชย์อื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำ) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรม ที่ค้างค้ำสะสมมานานตั้งแต่จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อขาดงบประมาณทำให้มีปัญหาด้านต่างๆ ตามมาอีกมาก เช่น การจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น การขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดความล่าช้า

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวน การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมากกกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๓. การบริหารงานบุคคล มีการถ่ายโอนงานต่าง ๆ มาเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นภาระงานที่ไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ จึงอาจจะทำให้งานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑) ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งาน ปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

๒) ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งใน ด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

๕. สถานที่ปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ปฏิบัติงานค่อนข้างจะคับแคบไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน และการมาติดต่อราชการของประชาชน

โอกาส

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา ตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคนได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนด นโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อ ให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารตำบลมีเสถียรภาพ การปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรมเป็นเอกภาพ และยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้องที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

๒. เป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คู คลอง ที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะที่จะ ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ

๓. เป็นพื้นที่เส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างตำบลภายในอำเภอและต่างอำเภอ เหมาะแก่ การพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และแสดงถึงศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นแก่ผู้ที่เดินทางผ่านได้จดจำ

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ใน ชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหามลการศึกษาต่ำกว่า

เกณฑ์การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุนรัฐบาลมีแนวโน้มลดลงงบประมาณจัดสรร และงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

๕. การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนของงบประมาณที่จำกัด

การเทียบเคียง (Benchmarking)

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกันได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเคิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด และองค์การบริหารส่วนตำบลชะอวด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	รวม
นางหลง	๔	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๕	-	๑๒	๓๖
เคิ่ง	๓	๕๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๕	๒	๒๑	๕๑
ท่าเสม็ด	๓	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๑๗	๔	๒	๙	๓๒
ชะอวด	๔	๕๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๓	๑	๗	๓๓

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง องค์การบริหารส่วนตำบลเคิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด และองค์การบริหารส่วนตำบลชะอวด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงใกล้เคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และมีการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่มีอยู่ รับผิดชอบงานให้เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง หรือลดตำแหน่ง โดยจะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเฉพาะในส่วนที่เป็นไปตามหนังสือสั่งการหรือตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การและการจัดทำบริการสาธารณะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ ๕ ด้าน ซึ่งเป็นภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและงานต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐาน

๑.๒ เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๓ เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๑.๔ เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง

๑.๕ เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๑.๖ เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

๑.๗ เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

๑.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

๑.๙ ระบายน้ำจากชุมชนลดการท่วมขังของน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในท้องถิ่น

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

๓.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๒ เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓.๓ เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป

๓.๔ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

๓.๕ เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด

๓.๖ เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย

๓.๗ เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๑.๘ เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่
- ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประหยัดพลังงานและการผลิต/การใช้พลังงานสะอาดพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก
- ๔.๔ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการคัดแยกขยะ
- ๔.๕ เพื่อให้ประชาชนมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ๕.๑ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ๕.๒ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ๕.๓ เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย
 - ๕.๔ เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น
- จากการนำยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มาประกอบการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง ปรากฏว่าสามารถแยกได้เป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านคนและสังคม
๔. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญฯ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ข้างต้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ในส่วนของสำนักปลัดมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเกียะ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองจิกโคกทราย มีความจำเป็นต้องเพิ่มกรอบอัตรากำลังตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา โดยจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง ได้กำหนดภารกิจในด้านต่างๆประกอบด้วย นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง จึงกำหนดงานต่างๆ ดังนี้

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำขอบัญญัติและงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานงบประมาณ - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานศาสนา - งานบำรุง ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำขอบัญญัติและงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานงบประมาณ - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานศาสนา - งานบำรุง ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอาชีพอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้ายเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๑.๔ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอาชีพอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้ายเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงที่เกิดเหตุสาธารณภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน-รับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานสถานะการเงินการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงที่เกิดเหตุสาธารณภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน-รับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานสถานะการเงินการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร และค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บ ภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน - งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ - งานจัดสรรเงินต่างๆ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และ ทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง สร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร และค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บ ภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน - งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ - งานจัดสรรเงินต่างๆ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และ ทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง สร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียน การร่างโต้ตอบ หนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล - งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐาน หนังสือ ตามระเบียบวิธี ปฏิบัติเพื่อสะดวกต่อการค้นหา และเป็นหลักฐานทางราชการ ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	- งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียน การร่างโต้ตอบ หนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล - งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐาน หนังสือ ตามระเบียบวิธี ปฏิบัติเพื่อสะดวกต่อการค้นหา และเป็นหลักฐานทางราชการ ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และความมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงาน และความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

$\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นางหลง</u>								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว)
- ครู	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเกียะ</u>								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
- ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u> - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองจิกโคกทรง - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ</u> - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ - ๒ ๑	๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๒ ๑	- +๑ - -	- - - -	- - - -	(ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก การจัดสรร ตำแหน่งให้ กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับแจ้ง การจัดสรร งบประมาณจาก สำนัก งบประมาณแล้ว)
กองคลัง (๐๔) - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. - นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	
กองช่าง (๐๕) - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - วิศวกรโยธา ปก./ชก. - นายช่างโยธาอาวุโส - นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑ - ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- +๑ - -	- - - -	- - - -	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๔๐	๔๐	๔๐	+๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 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	
	พนักงานส่วนตำบล																		
	ปลัด/รองปลัด (๐๐)																		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๕,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	(๔๖,๕๖๐)
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												-	-	-	-	-	-	
	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	(๒๕,๖๗๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๐๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๓๓,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																		
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๔,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๑,๙๖๐	๒๑๐,๑๒๐	๒๑๘,๖๔๐	(๑๖,๑๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	(๑๓,๗๐๐)
๑๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	(๑๓,๗๐๐)
๑๒	คนงานประจํารถขยะ	-	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	(๑๓,๗๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	พนักงานจมนวดตัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	พนักงานจมนวดตัว	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๕	คนงานประจํารถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 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	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นางหลง																		
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	การสรรหาตำแหน่งให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว			
๑๘	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคียะ																		
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	การสรรหาตำแหน่งให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว			
๒๒	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๓	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน (ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองจิกโคกทรง																		
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	การสรรหาตำแหน่งให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว			
๒๖	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๑๖๐	(๒๒,๔๔๐)
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๔๐๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐	(๓๓,๘๗๐)
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๒๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)

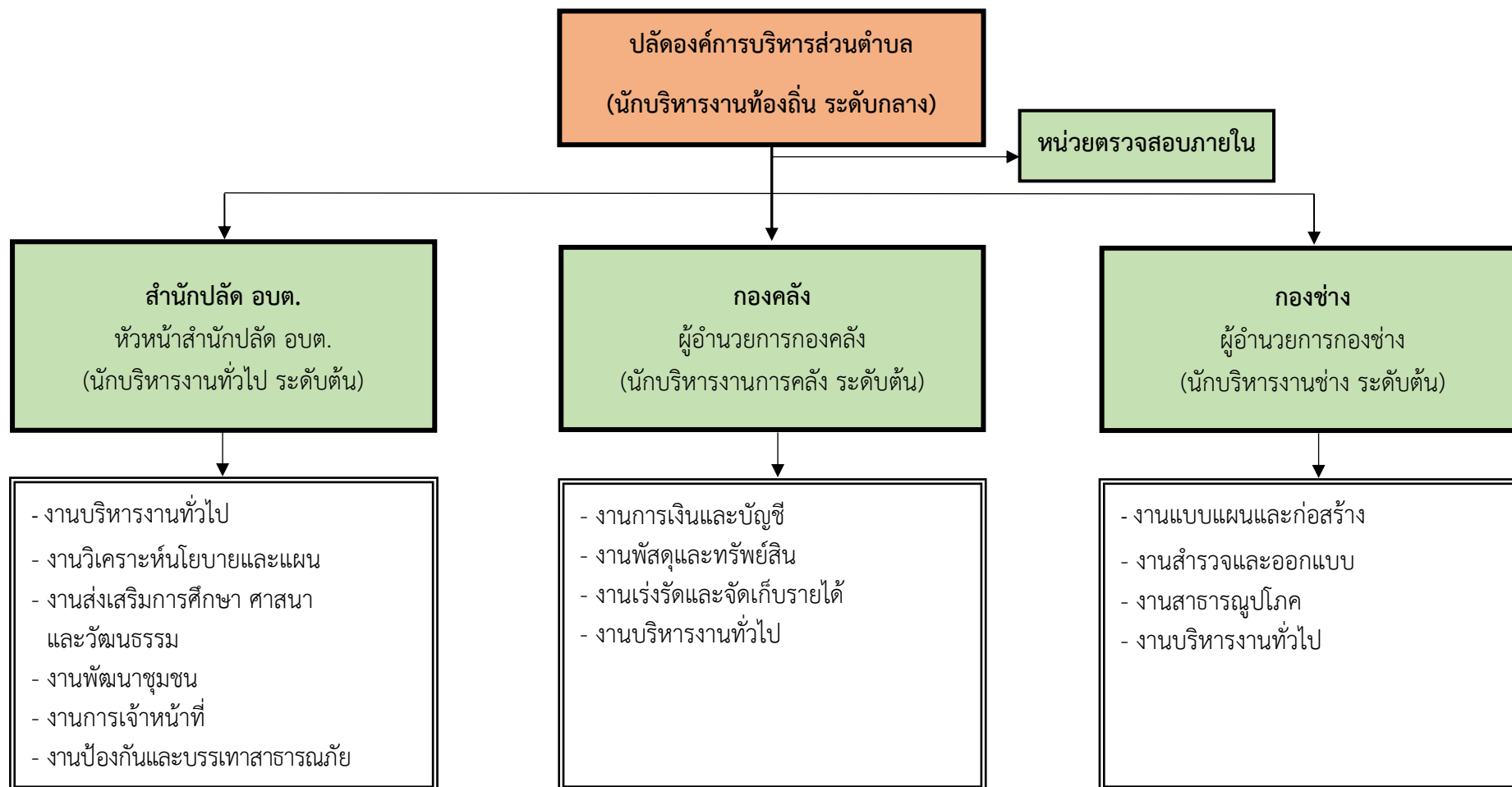
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๓๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๘	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๓๙	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๔๐๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐	(๓๓,๘๗๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
(๔)	รวม		๔๐	๓๓	๗,๙๖๘,๑๒๐	๒๙๔,๐๐๐	๔๐	๔๐	๔๐	+๔	-	-	๖๑๗,๑๖๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๘๑,๖๔๐	๘,๘๗๙,๒๘๐	๙,๑๕๖,๗๒๐	๙,๔๓๘,๓๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๓๓๑,๘๙๒	๑,๓๗๓,๕๐๘	๑,๔๑๕,๗๕๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๒๑๑,๑๗๒	๑๐,๕๓๐,๒๒๘	๑๐,๘๕๔,๑๑๔	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๙,๘๕๕	๑๙,๔๙๙	๑๙,๑๔๔	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๔๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๙,๐๐๐,๐๐๐.- บาท = ๔๙,๐๐๐,๐๐๐ + (๔๙,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๕๑,๔๕๐,๐๐๐.- บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๑,๔๕๐,๐๐๐.- บาท = ๕๑,๔๕๐,๐๐๐ + (๕๑,๔๕๐,๐๐๐ x ๕%) = ๕๔,๐๒๒,๕๐๐.- บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๔,๐๒๒,๕๐๐.- บาท = ๕๔,๐๒๒,๕๐๐ + (๕๔,๐๒๒,๕๐๐ x ๕%) = ๕๖,๗๓๒,๖๒๕.- บาท

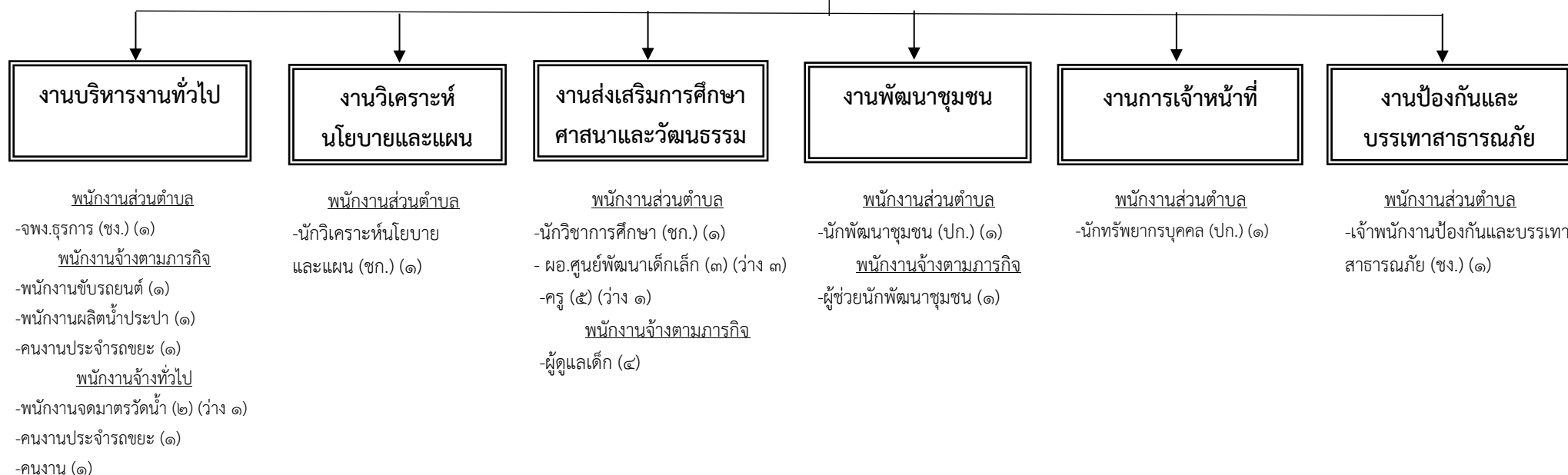
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง



โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด อบต.นางหลง

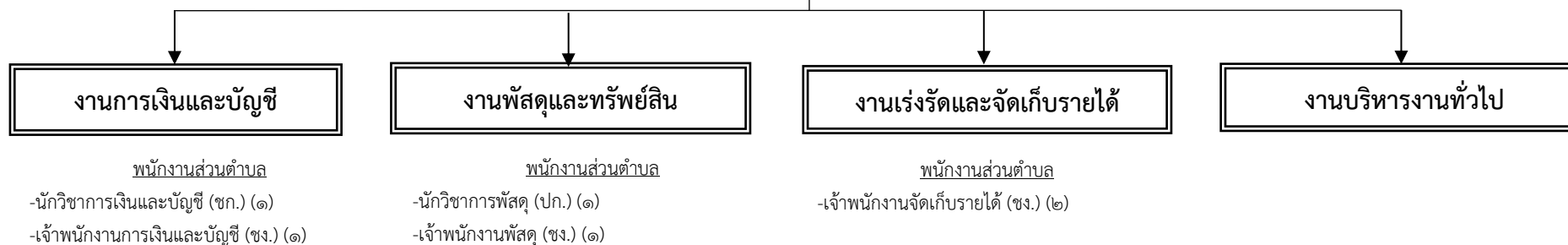
**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			สายงานการสอน		สถานงานบริหารสถานศึกษา			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ.ศพด.	รอง ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา	ภารกิจการ	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๒	-	-	๕	๓	-	-	๔	๔	๔	๒๗

โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง อบต.นางหลง

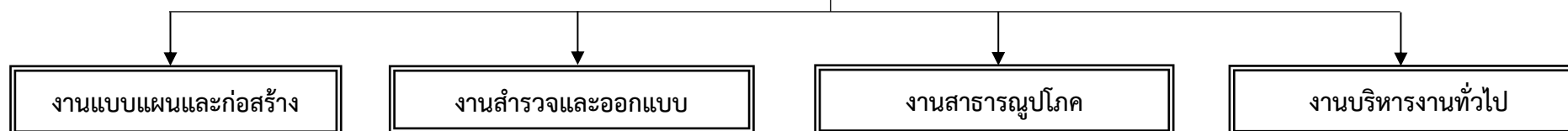
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑))



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	กลุ่มงานสนับสนุน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๔	-	-	-	-	๗

โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง อบต.นางหลง

**ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)**



พนักงานส่วนตำบล

-นายช่างโยธา (อส.) (๑)

-นายช่างโยธา (ขง.) (๑)

พนักงานส่วนตำบล

-วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	กลุ่มงานสนับสนุน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๔

โครงสร้างส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.นางหลง

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	กลุ่มงานสนับสนุน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางกชกร จิตรานนท์	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
สำนักปลัด อบต.(๐๑)												
๒	นางสาวลัดดา อินทนะนิก	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	นายวรวิทย์ คงนง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๔	นางสาวรชนีกร บุญสินทิ	ร.ป.ม. (การปกครอง)	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นางสาวนิภาวรรณ เจริญมาศ	ศศ.บ. (วิเทศธุรกิจ)	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นางสาวนัยนา ทองมะลิ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๗	นางสาวมะลิศา ศรีอำภัย	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑ ๓-๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๑ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๘	นายวิวัฒน์ สุขหนู	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๑ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐X๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ น.ส. กนกกาญจน์ พงศาปาน	วท.บ. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๔,๑๖๐ (๑๖,๑๘๐X๑๒)	-	-	๑๙๔,๑๖๐
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ ว่าที่ ร.ต.อรุณ รักแก้ว	รป.บ. (การปกครอง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๔,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๔,๔๐๐
๑๑	นายเสรี คงใหม่	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๖๔,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๔,๔๐๐
๑๒	นายพิชัย หนูวัน	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๖๔,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๔,๔๐๐
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายชัยชาญ จันทรมณี	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	ว่าง	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสุเทพ พรหมชู	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวิศาล เพ็ชรอ่อน	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๗	<u>ศพด.อบต.นางหลง</u> ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว			-
๑๘	นางพิมพ์ภา แสงศรี	คป. (ปฐมวัย)	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๒๘	ครู	-	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๒๘	ครู	-	๓๘๓,๑๖๐ (๓๑,๙๓๐X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๒๕,๑๖๐
๑๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> นางรุ่งฤดี สุขกรง	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.อบต.นางหลง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.อบต.นางหลง)	-	๑๓๗,๔๐๐ (๑๑,๔๕๐X๑๒)	-	-	๑๓๗,๔๐๐
๒๐	นายภักคณภัทร ใจซื่อดี	อ.ศศ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.อบต.นางหลง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.อบต.นางหลง)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๑	<u>ศพด.บ้านควนเกียะ</u> ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว			-
๒๒	นางจันทร์เพ็ญ ดั่งช่วย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๒๙	ครู	-	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๒๙	ครู	-	๓๘๖,๐๔๐ (๓๒,๑๗๐X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๒๘,๐๔๐
๒๓	ว่าง	-	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๓๒	ครู	-	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๓๒	ครู	-	-	-	-	-
๒๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> นางนิตยา วงศ์สวัสดิ์	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านควนเกียะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านควนเกียะ)	-	๑๘๙,๒๔๐ (๑๕,๗๗๐X๑๒)	-	-	๑๘๙,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	ศพด.หนองจิกโคกทราย ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว			
๒๖	นางสงบ ฤทธิรัตน์	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๓๐	ครู	-	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๓๐	ครู	-	๓๘๒,๒๐๐ (๓๑,๘๕๐X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๒๔,๒๐๐
๒๗	นางนพวรรณ เสงส์สัน	พธ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๓๑	ครู	-	๒๑ ๓ ๐๑ ๖๖๐๐ ๑๓๑	ครู	-	๒๙๕,๘๐๐ (๒๔,๖๕๐X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๓๓๗,๘๐๐
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) น.ส. ทิพวรรณ ศักดิ์ศรีสมบูรณ์	บธ.บ (โรงแรมและการท่องเที่ยว)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๒๙	นางปราณี มาเอียต	บธ.บ (การจัดการ)	๒๑ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๓๐	นางสาวฐิตารีย์ อภัยรัตน์	บธ.บ (การบัญชี)	๒๑ ๓ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ชก.	๒๑ ๓ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก./ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๓๑	นางสาวณัฏยา แสงปาน	บธ.บ (การบัญชี)	๒๑ ๓ ๐๔ ๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑ ๓ ๐๔ ๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐X๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๓๒	นางสุพรรณษา บัวผุด	บธ.บ (การบัญชี)	๒๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๒๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐X๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นางจรรยาพร ท่อนทอง	บธ.บ (การบัญชี)	๒๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๐๖,๔๔๐ (๓๓,๘๗๐X๑๒)	-	-	๔๐๖,๔๔๐
๓๔	นางสาวนันท์ทิพย์ ทองแดง	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๒๑ ๓ ๐๑ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๒๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐X๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๓๕	นางสาวมัลลิกา นาวารัตน์	บธ.บ (การบัญชี)	๒๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๒๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๒๑๒,๒๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
กองช่าง (๐๕)												
๓๖	นายอภิรักษ์ พิทักษ์	วท.บ. (การก่อสร้าง)	๒๑ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑ ๓-๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓๗	ว่าง	-	-	-	ปก/ชก.	๒๑ ๓ ๐๕ ๓๗๐๑ ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๘	นายสรศักดิ์ มากนวล	วท.บ. (การก่อสร้าง)	๒๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๐๕,๖๔๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๙	นายอาบุดต่อเหล็บ พลนุ้ย (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	วท.บ	๒๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๐๖,๔๔๐ (๓๓,๘๗๐X๑๒)	-	-	๔๐๖,๔๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๔๐	ว่าง	-	๒๑ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๒๑ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครู แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและการประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรการที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย