

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	1
๒. วัตถุประสงค์	2
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	3
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	12
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	13
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	14
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	20
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	25
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	29
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	36
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	37

ภาคผนวก

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน

๒.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียนเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจที่รับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาเคียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ

1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้ชุมชนเมือง จึงมีสภาพเป็นกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีอัตราการเติบโตขยายตัวของชุมชนสูง แต่เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นการเกษตรพืชสวนและพืชไร่ จึงทำให้เกิดปัญหาและความต้องการของประชาชนมากมาย โดยสามารถแยกประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน แยกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ปัญหาเส้นทางคมนาคมถนนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน มีสภาพชำรุดทรุดโทรม เป็นหลุม เป็นบ่อ บางสายผิวจราจรยังเป็นดินลูกรัง
- 1.2 น้ำไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.4 การระบายน้ำในฤดูน้ำหลากทำได้ช้าเกิดน้ำท่วมขัง

2. ด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 ผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ไม่ได้ราคา
- 2.2 เกษตรกรขาดความรู้ทางด้านวิชาการ และด้านเทคโนโลยีการเกษตร
- 2.3 ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ
- 2.4 ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

3. ด้านสังคม

- 3.1 ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการว่างงาน
- 3.4 การรณรงค์ ส่งเสริม และสนับสนุน ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ทั่วถึง

4. ด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบ กฎหมาย
- 4.2 เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
- 4.3 ประชาชนไม่เข้าใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะสามารถดำเนินการได้
- 4.4 ประชาชนมีความต้องการปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานมาก แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 5.1 ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการรักษาสีน้ำแวดล้อม
- 5.2 การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรเป็นไปอย่างไม่ถูกวิธีและไม่คุ้มค่า เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษและน้ำเน่าเสีย
- 5.3 ขยะมูลฝอยตกค้าง และส่งกลิ่นรบกวนประชาชน
- 5.4 ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน แยกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ขุดลอก คูคลอง สร้างถนน และถมหลุมบ่อ
- 1.2 ปรับปรุง ก่อสร้าง ระบบประปาหมู่บ้าน
- 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและดูแลซ่อมแซมอย่างทั่วถึง
- 1.4 วางท่อระบายน้ำ และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. ด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 รวมกลุ่มทางด้านการผลิต เพื่อกำหนดราคา และสร้างอำนาจการต่อรองราคา
- 2.2 ให้ความรู้ ข้อมูลด้านวิชาการ เทคโนโลยีการเกษตร และการศึกษาดูงาน
- 2.3 ส่งเสริมการค้าเนินงานของกลุ่ม และสนับสนุนงบประมาณให้กับกลุ่ม
- 2.4 รณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา จัดตั้งศูนย์ข้อมูล และห้องสมุดชุมชน

3. ด้านสังคม

- 3.1 จัดให้บริการดูแลสุขภาพของ ผู้สูงอายุ, เด็ก, เยาวชน, สตรี, คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- 3.2 จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครและป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- 3.3 รณรงค์ และให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- 3.4 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 3.5 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ จัดตั้งศูนย์ข้อมูล และห้องสมุดชุมชน
- 3.6 รณรงค์และประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษานอกระบบ
- 3.7 ฟื้นฟู ส่งเสริม และอนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 จัดหาบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่
- 4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว
- 4.3 จัดหาอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอ
- 4.4 สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชน และภาคประชาสังคม

4.5 สร้างความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของประชาชนด้านการเมืองท้องถิ่น

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 จัดโครงการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

5.2 รณรงค์การใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้คุ้มค่าและถูกวิธี เพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน

5.3 จัดตั้งธนาคารขยะประจำตำบล และรณรงค์การคัดแยกขยะ

5.4 การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ได้รับความสำคัญจากประชาชน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียนมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวมกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล โดยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ ภารกิจดังกล่าวแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา 16(2))
- ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))
- การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- การผังเมือง (มาตรา 68 (13) (มาตรา 16(25))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))
- การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16(26))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา 16(14))
- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา 68 (1))

- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16(13))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16(30))

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4)) (มาตรา 16(29))

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12))

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

- การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา 16(20))

- การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16(21))

- การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 22)

- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา 16(23))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))

- การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))

- การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

- ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา 68(10))

- การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))

- การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16(8))

- การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา 16(18))
- คัดกรอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16(27))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 16(11))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย (มาตรา 16(15))
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16(16))
- การหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 68(9))
- กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา 16(31))
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอก ได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิด จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการ แก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผล มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เฝ้าแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่ง การบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths:S)	จุดอ่อน (Weaknesses:W)
1.การทำงานมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน 2. มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ 3.บุคลากรภายในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร และประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มกำลังความสามารถ 4.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	1.กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน 2.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน มีผลทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร 3.บุคลากรบางตำแหน่งได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามความรู้ความสามารถและสายงาน
โอกาส (Opportunities:O)	อุปสรรค (Threats:T)
1.การคมนาคมมีความสะดวก 2.มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ 3.มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ 4.มีระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว 5.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย	1.พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการได้อย่างทั่วถึง 2.ประสบภัยธรรมชาติ 3.การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่สอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน 4.ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี 5.ประชาชนขาดความสนใจและขาดความรู้ในการสืบค้น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรับรองไว้ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ มาตรา 67 , 68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

มาตรา 16 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
- การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การส่งเสริมการเกษตร
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

การกิจรอง

- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว
- การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

7 . สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้มีขนาดใหญ่ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักงานปลัด อบต.
2. กองคลัง
3. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 43 อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 15 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 21 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 80 อัตรา ซึ่งเพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่มีในปัจจุบัน

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป 1.1.1 งานบริหารทั่วไป 1.1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.1.3 งานกิจการสภา อบต. 1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน 1.2.1 งานนโยบายและแผน 1.2.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1.3 ฝ่ายกฎหมายและคดี 1.3.1 งานกฎหมายและคดี 1.3.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.4.2 งานส่งเสริมการเกษตร 1.4.3 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป 1.1.1 งานบริหารทั่วไป 1.1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.1.3 งานกิจการสภา อบต. 1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน 1.2.1 งานนโยบายและแผน 1.2.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1.3 ฝ่ายกฎหมายและคดี 1.3.1 งานกฎหมายและคดี 1.3.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.4.2 งานส่งเสริมการเกษตร 1.4.3 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.1.1 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.1.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.2 ฝ่ายบัญชี 2.2.1 งานการเงิน 2.2.2 งานบัญชี	2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.1.1 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.1.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.2 ฝ่ายบัญชี 2.2.1 งานการเงิน 2.2.2 งานบัญชี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายก่อสร้าง 3.1.1 งานก่อสร้าง 3.1.2 งานประสานสาธารณูปโภค 3.2 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร 3.2.1 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.2.2 งานผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายก่อสร้าง 3.1.1 งานก่อสร้าง 3.1.2 งานประสานสาธารณูปโภค 3.2 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร 3.2.1 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.2.2 งานผังเมือง	

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่ได้กำหนดให้เป็นเจ้าหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักงานปลัดอบต.								
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
5	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
6	หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
7	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
11	นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
12	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
13	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
14	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
15	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
16	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
17	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
18	ครู คศ.1	4	4	4	4	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
19	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
20	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	1	1	1	1	-	-	-	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	ประเภทผู้มีทักษะ								
25	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
26	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
27	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	2	2	2	2	-	-	-	
28	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
29	พนักงานขับรถยนต์ (รถจักรยานยนต์)	1	1	1	1	-	-	-	
30	คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
31	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
32	พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
33	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	1	1	1	1	-	-	-	
34	พนักงานขับรถยนต์ (รถตรวจการณ์)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
35	พนักงานขับรถจักรยานยนต์สาธารณะ(รถตุ๊กตุ๊ก ปฏัก)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
36	คนงานประจำรถตุ๊กตุ๊กสาธารณะ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
37	ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
	กองคลัง								
38	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
39	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
40	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
41	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
42	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
43	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
44	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
45	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
46	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
47	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
48	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	2	2	2	-	-	-	
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	2	2	2	2	-	-	-	
	กองช่าง								
51	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
52	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
53	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
54	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
55	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
56	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
57	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
58	นายช่างผังเมือง (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
59	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
60	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
61	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
62	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
64	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
65	คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
66	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
67	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	
68	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		80	80	80	80	-	-	-	

9 . ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 5 %

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561 – 2563) รายละเอียดปรากฏตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

แนวทาง	หลักสูตร/วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา
1. การฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ 1.1 ด้านการบริหาร 1.2 ด้านความรู้ตามสายงาน 1.3 ด้านวิชาชีพเฉพาะ 1.4 ด้านกฎหมาย 1.5 ด้านคอมพิวเตอร์และภาษา 1.6 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ 1.7 ด้านคุณธรรมจริยธรรม	-ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การให้คำปรึกษา/การสอนงาน	-หัวหน้าส่วนราชการ -พนักงานส่วนตำบลทุกสายงาน -พนักงานส่วนตำบลสายวิชาชีพ -เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ -พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง -พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง -พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่และพนักงานใหม่	-ฝึกอบรม/การปฐมนิเทศ/การสอนงาน	-พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่/ผู้ปฏิบัติงานใหม่ทุกคน	ภายใน 3 เดือน
3. การสัมมนาประจำปี 3.1 การทัศนศึกษาดูงาน 3.2 การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และสร้างความผูกพันในองค์กร	-การฝึกอบรม/สัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ(Work shop)/ศึกษาดูงาน ฯลฯ	-พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ทุกคน	ปีละ 1 ครั้ง

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร