แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการบริการสาธารณะแก่ประชาชนและด้านการบริหารประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นมาจึงมีความจำเป็นอย่างมาก

ดังนั้น เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปี ข้างหน้า ตลอดทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันเพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเป็น ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งต่อไป

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒ วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๔

****

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ประกาศเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานในคราวเดียวกับพนักงานส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติที่ให้มีพนักงานจ้างที่เหมาะสมกับความจำเป็นเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตที่ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายและพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานเป็นก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น

การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น
- ประชาชนมีอาชีพหลัก คือ ทำนาเพียงอย่างเดียว ขาดอาชีพเสริม
- ครัวเรือนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย
- ปัญหาการว่างงาน

๒. ปัญหาด้านสังคม เช่น
- การใช้เวลาว่างของเยาวชนยังไม่เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- ไม่มีสวนสุขภาพหรือสนามกีฬาประจำตำบลที่ได้มาตรฐาน

๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
- ยังไม่มีไฟฟ้าแรงสูง บริเวณ หมู่ ๙ ถึงตำบลสำมะโรง
- ไฟตกบ่อย
- ประชาชนในหมู่ที่ ๔ บริเวณฝั่งคลองชลประทาน ประมาณ ๑๐ หลังคาเรือนไม่มีน้ำประปาใช้
- ในบางพื้นที่ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้
- การจราจรไม่สะดวกเป็นหลุมเป็นบ่อ เนื่องจากถนนเป็นลูกรัง เวลาฝนตกถนนลื่น เกิดอุบัติเหตุง่าย
- น้ำท่วมขังบางพื้นที่ เนื่องจากการระบายน้ำไม่ทัน

๔. ปัญหาแหล่งน้ำ เช่น
- น้ำไม่เพียงพอต่อการทำเกษตร เนื่องจากต้องรอระบบน้ำจากชลประทาน
- น้ำท่วมขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย
- น้ำท่วมขังบริเวณพื้นที่ทำการเกษตร

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข เช่น
- ขาดแคลนยาที่ใช้รักษาโรค (โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย)

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา เช่น
- ไม่มีห้องสมุดประจำตำบลและหมู่บ้าน
- ประชาชนไม่สนใจและขาดการรวมตัวกันส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ ประชาชนต้องกำจัดเอง เนื่องจาก อบต. ไม่มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงานในเรื่องการจัดการขยะ
- ขาดสถานที่ทิ้งขยะ

๘. ปัญหาอื่นๆ เช่น
- ขาดอุปกรณ์ดับเพลิงตามที่สาธารณะ ภายในตำบลนาวุ้ง
- ขาดระบบเชื้อเพลิงที่ได้มาตรฐาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งมีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พร.บ. เทศบาล พ.ร.บ อบต. และพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดย อบต. มีหน้าที่ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

สามารถวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

๑.ด้านการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.๑ การบริหารจัดการยึดหลักการบริหารจัดการ	๑.๑ บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ ทำให้
บ้านเมืองที่ดี สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่าง	การประสานงานทำได้ล่าช้า
เป็นระบบ	
๑.๒ มีการใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการ	
ดำเนินงานและแก้ไขปัญหา	
๑.๓ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจนครอบ	
คลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ	
๑.๔ มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจน	
๑.๕ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้	
ภายใต้กรอบของกฎหมาย	
๑.๖ มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับขั้น	
๑.๗ มีการกำกับดูแลจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	
๑.๘ มีการประสานงานกับส่วนราชการ	
๑.๙ การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของ	
ประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนอง	
ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๑.๑๐มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติ	
งานอย่างเพียงพอ	

๒. ด้านการบริการ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๒.๑ การดำเนินงานของ อบต.ได้ยึดถือและปฏิบัติ	๒.๑ มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานของ อบต
ตามระเบียบ ข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลอย่า	เป็นจำนวนมาก บางเรื่องมีซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
รวดเร็ว	๒.๒ ระเบียบกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติ
๒.๒ ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิต	บางประเภทมาล่าช้า
บริการเป็นที่ตั้ง	
๒.๓ มีการแบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการ	
ตัดสินใจตามสายงาน	

๓. ด้านงบประมาณ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๓.๑ มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเอง	๓.๑ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เป็นไป
ทำให้มีอิสระและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงบ	ตามเป้าหมายที่กำหนด มีแนวโน้มลดลงทุกปี
ประมาณ	๓.๒ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีอยู่อย่าง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๓.๒ ได้รับงบประมาณจากการจัดสรรจากส่วนกลาง	จำกัดและไม่เพียงพอ
๓.๓ มีการจัดเก็บรายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	
ไว้	

๔. ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๔.๑ พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการ	๓.๑ จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับ
ประสานงานกับประชาชนในพื้นที่	ปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๔.๒ พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ	
ที่รับผิดชอบโดยตรง	
๔.๓ พนักงานมีการพัฒนาตนเองโดยการประชุม	
สัมมนา ฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	
อย่างต่อเนื่อง	
๔.๔ มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน	
อบต. และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง	
๔.๕ พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ทำให้	
เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น	

๕. ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๔.๑ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ	๔.๑ การถ่ายโอนภารกิจขาดการกำกับดูแลจาก
กระจายอำนาจ ฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กร	หน่วยงานต้นสังกัด ถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอน
ปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ อบต. มีอำนาจในการ	งบประมาณ
บริหารจัดการงานได้ทั่วถึงและรวดเร็ว	๔.๒ การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถ
๔.๒ การถ่ายโอนภารกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากตาม	ทำได้ทันเหตุการณ์
แผนการกระจายอำนาจ ฯ	
๔.๓ รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน	
ท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร	
การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน	
การคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ	
ตนเองโดยเฉพาะ	

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

๑. ด้านการเมืองการปกครอง

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอ	๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการแทรก
การปฏิรูปโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาท	แซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อ
การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	การดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง
๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่และ	
การบริหารราชการแบบบูรณาการ	

๒. ด้านเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๒.๑ การขยายตลาดทางการค้า การลงทุนทั้งภาค	๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนา
เกษตรและอุสาหกรรมในครัวเรือน	ไม่ต่อเนื่อง
๒.๒ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญา	๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคา
เศรษฐกิจพอเพียง	สินค้าอุปโภค บริโภค แพงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒.๓ สภาพพื้นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การประกอบ	๒.๓ ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไก
อาชีพเกษตรกรรม	ราคาของตลาด
	๒.๔ เกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ทำให้เกิดความเสีย
	หายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม

๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๓.๑ มีสถานศึกษาในพื้นที่และมีศูนย์การเรียนรู้	๓.๑ ประชากรมีภารกิจด้านการประกอบอาชีพ
นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัด	เป็นหลัก ไม่มีเวลาสันทนาการ
การศึกษาอย่างทั่วถึง	๓.๒ ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพให้บริการรักษา	
พยาบาลขั้นพื้นฐาน	
๓.๓ มีศาสนสถานสำคัญในพื้นที่	
๓.๔ มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์	
๓.๕ มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	
๓.๖ การคมนาคมมีความสะดวก เนื่องจากมีถนน	
หลายสายที่ใช้ในการเดินทาง เชื่อมโยงกับพื้นที่	
ใกล้เคียง	

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๔.๑ มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำ	๔.๑ ประชาชนนอกพื้นที่ไม่ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากร
ธรรมชาติ เพียงพอต่อการทำการเกษตร	ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการลักลอบนำขยะมาทิ้ง
	ในพื้นที่

๕. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๕.๑ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและ	๕.๑ การใช้เครือข่ายการสื่อสารหนาแน่น
การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ และให้บริการ	
ข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๕.๒ มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อ	
เชื่อมโยง	
๕.๓ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอก	
สะดวกรวดเร็วขึ้น ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา	

๖. ด้านการเมือง

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๖.๑ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอน	๖.๑ ขาดงบประมาณในการดำเนินการเนื่องจาก
อำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ	ถ่ายโอนภารกิจมาให้ แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณมา
๖.๒ กฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
กำหนดเรื่องสิทธิ เสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำ	
ให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการ	
พัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น	

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งได้ทำการสรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต.
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ อัตรา เป็นอัตราคงเดิมที่มีอยู่ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองคลัง ในเรื่องของการจัดเก็บและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในกองคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดยประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา **๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานกิจการพาณิชย์ **๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย **๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานแผนและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ **๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด **๑.๕ งานนิติการ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ **๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานกิจการสภาฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี	
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่** - งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงินฯลฯ **๒.๒ งานพัฒนารายได้** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี **๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ **๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่ - งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๓. กองช่าง **๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสำรวจ งานออกแบบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	**๓.๒ งานควบคุมอาคาร** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ	**๓.๓ งานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	
๓.๔ งานผังเมือง - งานจัดวางผังเมือง - ควบคุมตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้างดัดแปลงต่อเติมอาคารและการยกเลิกใบอนุญาต	๓.๔ งานผังเมือง - งานจัดวางผังเมือง - ควบคุมตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้างดัดแปลงต่อเติมอาคารและการยกเลิกใบอนุญาต	
๔. กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบริหารงานทั่วไป - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และเยาวชน - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	**๔. กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบริหารงานทั่วไป - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และเยาวชน - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม **๕.๑ งานสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของชุมชนต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมองและปัญญา - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาถาไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง	**๕. กองสวัสดิการสังคม** **๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานด้านพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	
๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานการส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ	**๕.๒ งานพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสวัสดิการสังคม - งานจัดระเบียบชุมชนและพัฒนาชุมชน - งานจัดการสวนสาธารณะ	
๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสงเคราะห์ประชาชนทุกข์ยากขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส -งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสงเคราะห์ -งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่อง ดูแลช่วยเหลือ	**๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	
๕.๔ งานส่งเสริมการเกษตร หน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้ - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานป้องกันและรักษาโรคระบาดของพืช		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
และสัตว์		
- ไม่มี -	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
๒. นักบริหารงานทั่วไป ต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
๘. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๑๔.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๑๗.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
๑๘.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๒๐.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๒๐	๒๑	๒๑	๒๑	๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๓**
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๓๓,๗๗๐	๓๓,๗๗๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐

๒) สำนักปลัด อบต.นาวุ้ง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน **จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๓**
๑.	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๒๖,๙๘๐	๒๖,๙๘๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๓.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๘,๗๘๐	๑๘,๗๘๐	๗๖๐	๗๙๐	๘๒๐
๔.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๑,๘๑๐	๑๑,๘๑๐	๔๘๐	๕๐๐	๕๒๐
๕.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๑,๘๑๐	๑๑,๘๑๐	๔๘๐	๕๐๐	๕๒๐
๖.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๙๙๐	๑๐,๙๙๐	๔๔๐	๔๖๐	๔๘๐
๗.	คนงาน	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๐	๐	๐

๓) กองคลัง อบต.นาวุ้ง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน **จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๓**
๑.	นักบริหารงานการคลัง	๑	๒๘,๐๓๐	๒๘,๐๓๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๔๐๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๘,๐๓๐	๒๘,๐๓๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการพัสดุ	๑	๒๒,๑๗๐	๒๒,๑๗๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๔.	นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	๗,๖๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๐๔๐	๑๒,๐๔๐	๔๙๐	๕๑๐	๕๓๐

๔) กองช่าง อบต.นาวุ้ง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน **จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๓**
๑.	นักบริหารงานช่าง	๑	๒๘,๐๓๐	๒๘,๐๓๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๔๐๐
๒.	นายช่างโยธา	๑	๑๗,๕๗๐	๑๗,๕๗๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๔๒๐	๑๑,๔๒๐	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.นาวุ้ง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน **จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา** ดังนี้
๖)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๓**
๑.	นักบริหารงานศึกษา	๑	๒๖,๙๘๐	๒๖,๙๘๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐

๗) กองสวัสดิการสังคม อบต.นาวุ้ง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน **จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	**๒๕๖๒**	**๒๕๖๓**
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๒๘,๐๓๐	๒๘,๐๓๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๔๐๐
๒.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑					

๘) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	**ปี ๒๕๖๔**	**ปี ๒๕๖๕**	**ปี ๒๕๖๖**
๑	**๒๖,๒๐๘,๐๐๐**	**๒๗,๕๑๘,๔๐๐**	**๒๘,๘๙๔,๓๒๐**

<u>หมายเหตุ</u> การตั้งงบประมาณราจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	(๓๙,๘๘๐)
	สำนักปลัด																		
๒	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๙๓,๒๒๐	๕๐๖,๕๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๕๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๓,๒๘๐	๒๗๓,๘๔๐	๒๘๔,๘๐๐	(๒๑,๐๙๐)
๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๔๔๐	๒๑๐,๖๐๐	(๑๕,๕๙๐)
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	(๑๒,๑๖๐)
๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๓,๒๒๐	๕๐๖,๔๔๐	๕๑๙,๕๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๒๒๐	๔๒๒,๔๔๐	๔๓๕,๕๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ยุบ
๑๓	นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๔	ผช. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๔,๐๘๐	(๑๑,๔๐๐)

	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองช่าง</u>																		
๑๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๓,๒๒๐	๕๐๖,๔๔๐	๕๑๙,๕๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๙๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๐๐	๑๗๒,๖๒๐	๑๗๙,๕๘๐	(๑๓,๒๘๕)
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>																		
๑๘	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๙๓,๒๒๐	๕๐๖,๕๔๐	(๓๑,๘๘๐)
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>																		
๑๙	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๓,๒๒๐	๕๐๖,๔๔๐	๕๑๙,๕๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๒๐๐	๒๐๒,๒๐๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๕๖๐	(๑๖,๒๐๐)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																		
๒๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
(๔)	**รวม**															๖,๘๕๗,๔๒๐	๗,๐๗๕,๕๘๐	๗,๒๙๘,๕๘๐	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %**															๑,๐๒๘,๖๑๓	๑,๐๖๑,๓๓๗	๑,๐๙๔,๗๘๗	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๗,๘๘๖,๐๓๓	๘,๑๓๖,๙๑๗	๘,๓๙๓,๓๖๗	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๓๐.๐๙	๒๙.๕๖	๒๙.๐๔	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๒๖,๒๐๘,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๔,๙๖๐,๐๐๐x๕%)+๒๔,๙๖๐,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๒๗,๕๑๘,๔๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๒๖,๒๐๘,๐๐๐x๕%)+๒๖,๒๐๘,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๒๘,๘๙๔,๓๒๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๒๗,๕๑๘,๔๐๐x๕%)+๒๗,๕๑๘,๔๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างและระดับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน)

สำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานและจัดเก็บรายได้

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

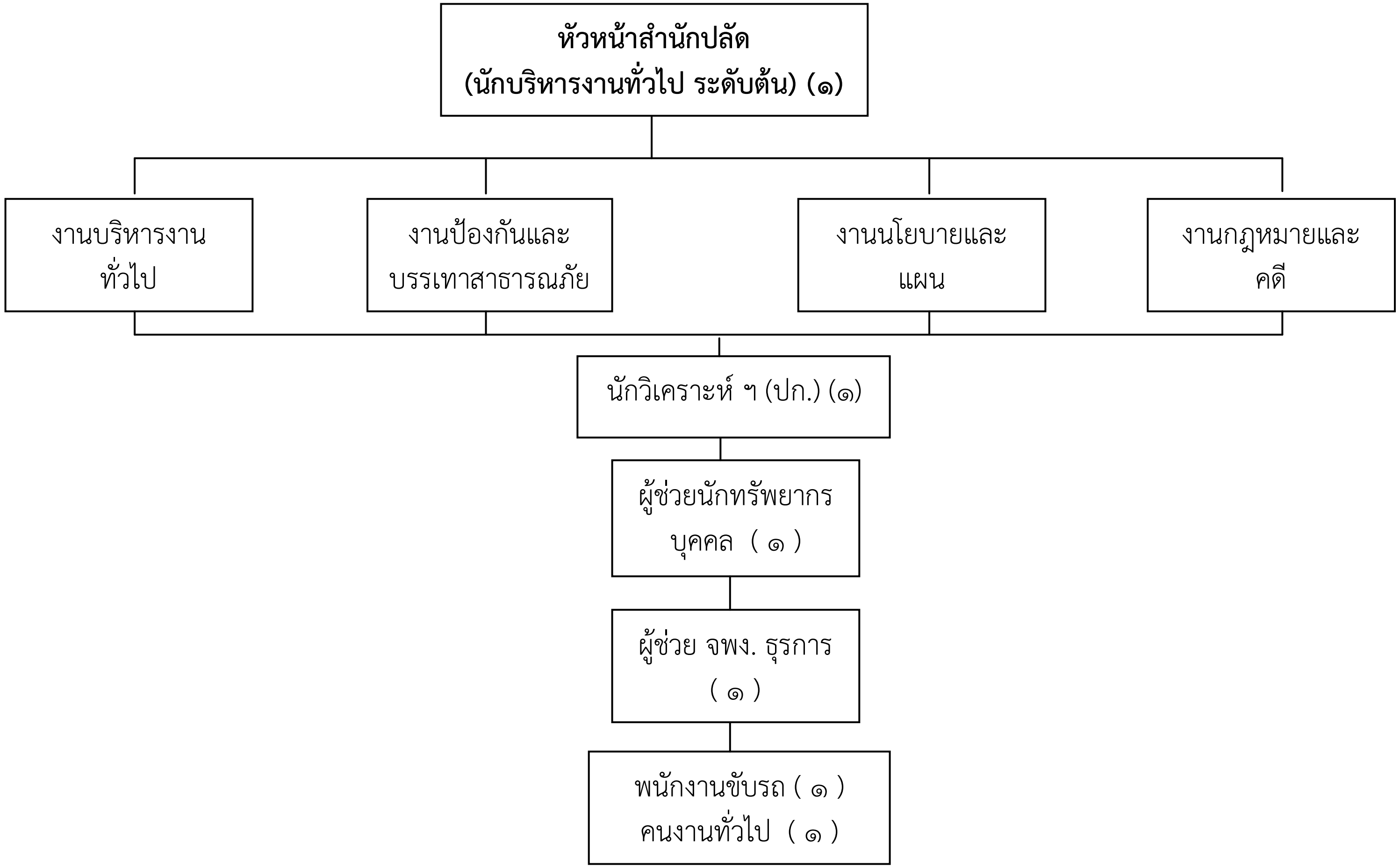
กองการศึกษา ฯ
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

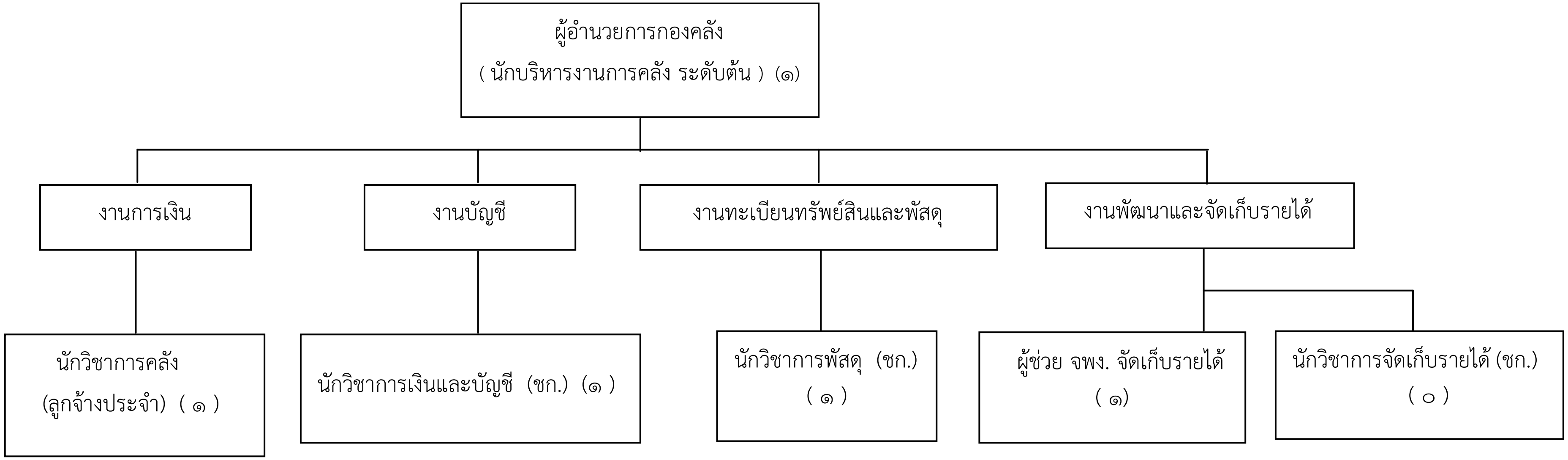
- งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม
- งานส่งเสริมอาชีพ
- งานสงเคราะห์

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	ลูกจ้าง ประจำ	พนัก งาน จ้าง
จำนวน					๑			๑							๔

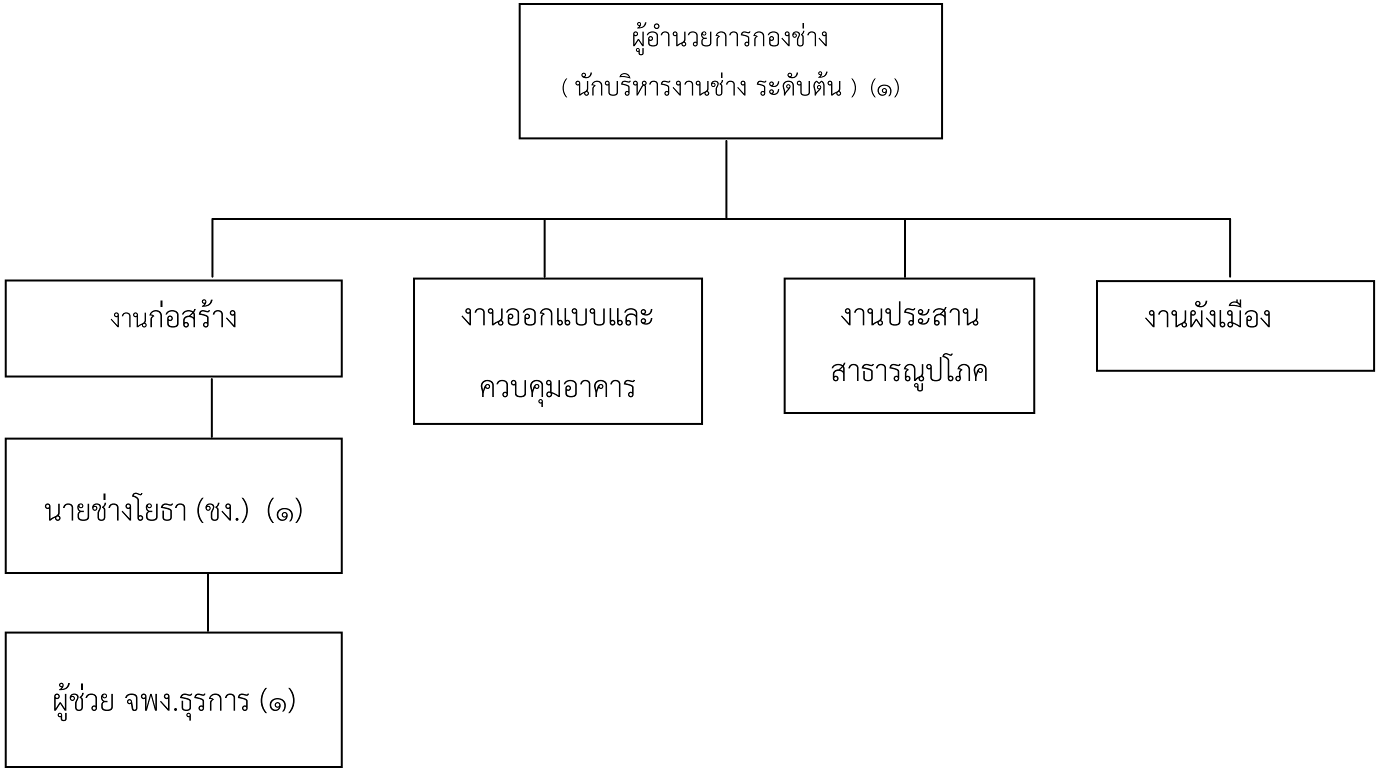
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	ลูกจ้าง ประจำ	พนัก งาน จ้าง
จำนวน				-	๒			๑						๑	๑

\

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	ลูกจ้าง ประจำ	พนัก งาน จ้าง
จำนวน		๑						๑						-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

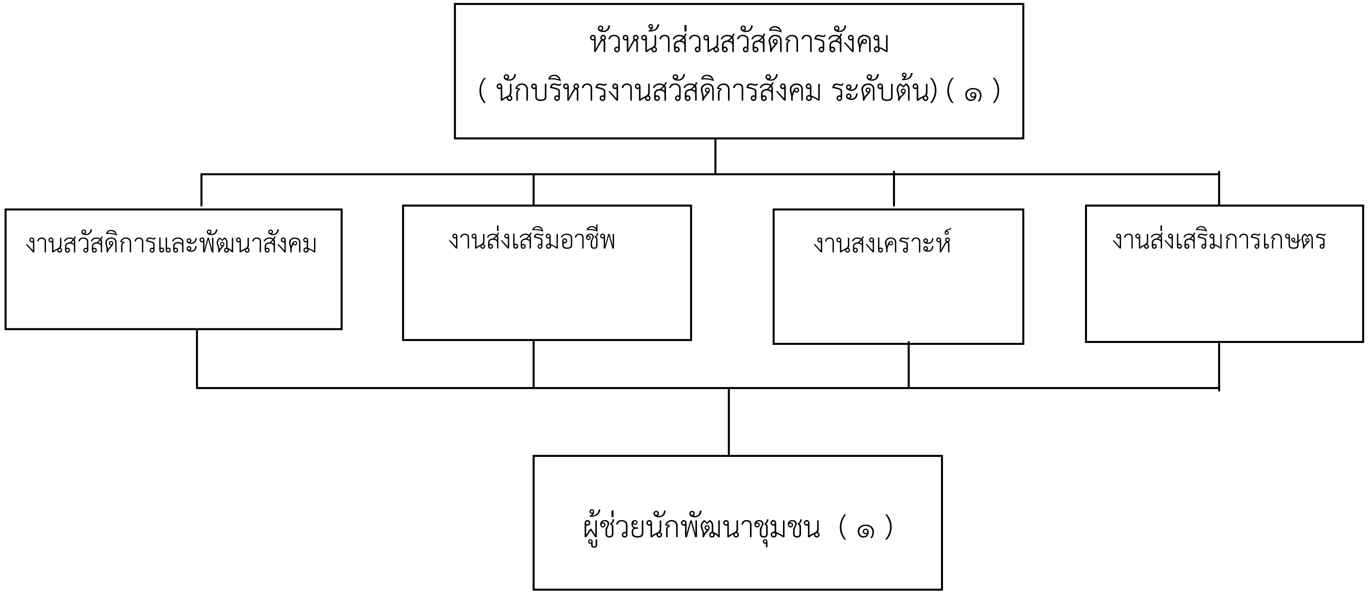
นักบริหารการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารการศึกษา ฯ ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ระดับ	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	ลูกจ้าง ประจำ	พนัก งาน จ้าง
จำนวน								๑						-	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	ลูกจ้าง ประจำ	พนัก งาน จ้าง
จำนวน								๑						-	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้งประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาวุ้ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย