

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว  
อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

ด้วย คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางัวจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๙

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆอีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้วจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญและกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

- เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว หัวหน้าส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัวทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจัวเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัวบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลังคน ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม

ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทัวไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการ ข้อมูลของอัตรากำลังไปหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับ เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๖.๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบ

ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งนี้ที่ผู้  
ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิง  
การวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้  
เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะ  
งานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า  
กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน  
ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน  
กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ  
ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย  
อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด  
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ  
กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re - engineer)  
อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะป็นประโยชน์ในอนาคต  
ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### สภาพทั่วไป

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งของอำเภอน้ำโสม ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอน้ำโสม ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดอุดรธานีอยู่ห่างจากตัวอำเภอน้ำโสมประมาณ ๕ กิโลเมตร ห่างจากตัวเมืองจังหวัดอุดรธานี ประมาณ ๑๒๒ กิโลเมตร จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว มีทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

ทิศใต้ ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหยวก

ทิศตะวันออก ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงและองค์การบริหารส่วนตำบล

สามัคคี

ทิศตะวันตก ติดกับเทศบาลตำบลนาจ้วและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหยวก

**พื้นที่** องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๕๒ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๓๒,๕๐๐ ไร่

#### ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไป เป็นลูกคลื่นลอนลาดถึงเนินเขา บริเวณพื้นล่างของหุบเขาเป็นที่ราบลุ่มหรือราบเรียบ มีความชัน ๖ ถึงมากกว่า ๓๕ % ระดับความสูง ๒๑๐ เมตร ถึง ๓๖๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล เนินสูงอยู่ตรงกลางพื้นที่ ๓๖๐ เมตร (ภูเขาแดงและภูเขาสองห้อง) พื้นที่ป่าไม้ยังปกคลุมด้วยป่าไม้ประเภทต่างๆ เช่น ป่าไม้เบญจพรรณ ป่าเต็งรัง ตามไร่นาและพื้นที่เกษตร สภาพพื้นที่จึงเหมาะสำหรับปลูกพืชไร่ ทำทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ปลูกไม้ผลเศรษฐกิจและปลูกป่าชุมชน พื้นที่ราบและราบลุ่มตามร่องน้ำเหมาะที่จะทำนาปลูกข้าวมีเส้นทางการคมนาคมสายหลักของตำบลคือ ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๓๔๘

#### เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้าน ๙ หมู่ อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านนาจ้ว
- หมู่ที่ ๔ บ้านดงตอง
- หมู่ที่ ๕ บ้านดงพัฒนา
- หมู่ที่ ๖ บ้านเจริญสุข
- หมู่ที่ ๗ บ้านไทยรุ่งเรือง
- หมู่ที่ ๘ บ้านศิริชัย
- หมู่ที่ ๙ บ้านโนนผาแดง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านดงพัฒนา
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านสันติสุข

**ประชากรทั้งสิ้น 4,258 คน แยกเป็น ชาย 2,182 คน หญิง 2,076 คน โดยมีรายละเอียดแยกตามหมู่บ้านดังนี้**

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านนางัว	๑๐๕	๘๗	๑๙๒
๔	บ้านดงต้อย	๒๐๖	๑๗๙	๓๘๕
๕	บ้านดงพัฒนา	๔๒๕	๔๒๒	๘๔๗
๖	บ้านเจริญสุข	๔๐๔	๓๗๕	๗๗๙
๗	บ้านไทยรุ่งเรือง	๑๗๑	๑๔๒	๓๑๓
๘	บ้านศิริชัย	๖๘	๖๒	๑๓๐
๙	บ้านโนนผาแดง	๔๘๙	๔๘๑	๙๗๐
๑๐	บ้านดงพัฒนา	๒๐๖	๒๑๓	๔๑๙
๑๑	บ้านสันติสุข	๑๐๘	๑๑๕	๒๒๓
รวมทั้งหมด		๒,๑๘๒	๒,๐๗๖	๔,๒๕๘

ที่มา ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอน้ำโสม ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
- หมู่บ้านขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ
- ถนนในตำบลยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรังและเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ประชาชนต้องการเส้นทางสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลนางัวไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

#### ความต้องการของประชาชน

- ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรม
- มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ
- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

#### ๔.๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมการกีฬาและนันทนาการ

- การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน
- เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังและรับภาระในการดูแลเด็ก
- ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิต
- ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่ไม่มั่นคงแข็งแรง

- มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน
- ประชาชนบริโภคอาหารที่ไม่ปลอดภัย
- เยาวชนและวัยรุ่น ดิดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า ยาเสพติดและท้องก่อนวัยอันควร
- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนางัวไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมส่งเสริมการ

ท่องเที่ยว

- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือน

#### ความต้องการของประชาชน

การเล่าเรียน

- มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณใน

- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี
- ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตและทั่วถึง
- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
- ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง ผู้ป่วยโรคเรื้อรังมีแนวโน้มน้อยลง
- ประชาชนมีความรู้ด้านโภชนาการเพิ่มมากขึ้นสามารถเลือกรับประทานอาหารที่มี

ประโยชน์

- มีการรณรงค์ การให้ความรู้ความเข้าใจแก่เยาวชนถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด
- ส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางัวเพื่อเพิ่มรายได้

ให้กับคนในชุมชน

ถ่ายทอดให้กับเยาวชนและประชาชนในพื้นที่

- ยกย่อง เชิดชู ปรากฏชาวบ้านผู้มีความรู้ศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ

#### ๔.๓ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น
- พื้นที่ป่าภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนางัวมีน้อย
- ประชาชนยังเผาหญ้า ตอซังข้าว เผาอ้อย ทำให้เกิดมลพิษ
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างรวดเร็วในทุกกลุ่มคน

#### ความต้องการของประชาชน

ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศและทำให้เกิดภาวะเรือนกระจกทำให้โลกร้อนมากยิ่งขึ้น

- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
- เพิ่มพื้นที่ป่า ต้นไม้ให้มากขึ้น โดยการจัดทำโครงการปลูกป่า
- มีการรณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่รับทราบปัญหาที่เกิดจากการเผาหญ้า ตอซังข้าว

#### ๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

ส่วนตำบล

- ประชาชนส่วนมากขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงานขององค์การบริหาร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างถ่องแท้

- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ และการบริหารงาน

- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ท้องถิ่น

- ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการและข่าวสารต่างๆแก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ข้อมูลต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน
- ขาดการอบรม เผยแพร่ความรู้ในเรื่องต่างๆให้กับประชาชนในท้องถิ่น

#### ความต้องการของประชาชน

อย่างไร

- มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัวว่ามีขั้นตอน
- การให้ความรู้แก่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยการเข้าร่วมอบรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ธารรงค์ให้ประชาชน เยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและมีการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- มีการรณรงค์การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต

มากขึ้น

#### ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว

##### วิสัยทัศน์

“มุ่งหวังพัฒนา ชาวประชาอุ้นใจ รักษาไว้ซึ่งประเพณีอันดีงามตามสถานการณ์บ้านเมือง รุ่งเรืองตลอดไปในตำบลนางัว”

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมปลูกต้นไม้หรือปลูกป่า และแหล่งน้ำ เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้

ท้องถิ่น

- แนวทางด้านการพัฒนาด้านการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ใช้วัสดุอินทรีย์หรือชีวภาพ

ทดแทน

- แนวทางการพัฒนาด้านการจัดการให้มีระบบกำจัดขยะรวม การกำจัดขยะของชุมชนและ

ครัวเรือน

๔. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

- แนวทางการพัฒนาด้านการจัดการให้มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ

ประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี

- แนวทางการพัฒนาด้านบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

- แนวทางด้านการพัฒนาด้านอาคารสถานที่

##### เป้าประสงค์

##### ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง

๒. ทำให้ประชาชนสามารถขนส่งผลผลิตทางการเกษตรได้สะดวกปลอดภัยและรวดเร็วขึ้น

๓. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

## ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและ นันทนาการ

๑. ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ในการพัฒนาอาชีพ มีชุมชนที่เข้มแข็ง
๒. มีการพัฒนาและเพิ่มทักษะต่างๆให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ป่วยเอดส์
๓. ทำให้นักเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางัวได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้น
๔. ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๕. ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา

### ท้องถิ่น

๖. ทำให้ประชาชนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และมีใจรักในการออกกำลังกาย

## ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับท้องถิ่น
๒. ประชาชนมีแหล่งน้ำใช้เพียงพอ
๓. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และช่วยกันใช้วัสดุอินทรีย์หรือชีวภาพทดแทนสารเคมีต่างๆ
๔. ทำให้ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว สะอาด ร่มรื่น น่าอยู่อาศัย
๕. ทำให้ชุมชนมีระบบกำจัดขยะรวม การกำจัดขยะของชุมชนและครัวเรือน
๖. ทำให้เกิดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค ที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

## ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

๑. มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

## ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
๓. เกิดการบริหารจัดการแบบบูรณาการร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

## ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

### ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ร้อยละของประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนเส้นทางที่บรรจุในแผนพัฒนาได้รับการปรับปรุง
๓. จำนวนข้อเรียกร้องและระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
๔. จำนวนไฟฟ้าแสงสว่างที่ได้ขยายและปรับปรุง

## ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและ นันทนาการ

๑. มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์
๒. จำนวนครั้งต่อปีในการจัดกิจกรรมอบรม พัฒนาและเพิ่มทักษะต่างๆให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ป่วยเอดส์
๓. จำนวนครั้งต่อปีในการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่ประชาชน

๔. จำนวนครั้งต่อปีในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและ  
ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้กับประชาชน เด็กและเยาวชน

๕. จำนวนครั้งต่อปีในการจัดกิจกรรมสร้างเสริม จริยธรรม คุณธรรม และการให้ความรู้ในด้าน  
ปัญหายาเสพติดและการแก้ไขปัญหให้กับเด็กและเยาวชน

๖. ร้อยละของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้นอกโรงเรียน

#### ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น

#### ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

๑. จำนวนครั้งต่อปีในการจัดกิจกรรมอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและเพิ่มศักยภาพ  
อปพร.

๒. จำนวนครั้งต่อปีในการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
อุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก แผ่นดินถล่ม ภัยแล้ง ภัยหนาว อัคคีภัยและไฟฟ้า

๓. จำนวนสัญญาณไฟจราจรป้ายบอกทาง

#### ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. จำนวนครั้งต่อปีที่มีการฝึกอบรมบุคลากร

๒. จำนวนครั้งต่อปีที่มีการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

#### กลยุทธ์

##### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง ถนนให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างให้ครอบคลุมพื้นที่ตามความต้องการของ  
ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงระบบน้ำประปาให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับปรุงร่องระบายน้ำลดปัญหาการท่วมขังในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลเส้นทางคมนาคม

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและ  
นันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดบริการสาธารณสุขเคลื่อนที่ไปยังชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการเพิ่มทักษะอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุและผู้ป่วย  
เอดส์

กลยุทธ์ที่ ๔ รณรงค์ป้องกันยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๕ รณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะในครัวเรือน

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมกีฬาและการสร้างสุขอนามัยที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม แก่นักเรียนและประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๘ อนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรและการอุปโภค บริโภค

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำร่วมกันระหว่างภาคท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมให้ความรู้ด้านการขี้นยานพาหนะของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดทำแผนด้านสาธารณสุขภัยด้านอุทกภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว อัคคีภัย ไฟป่า และจัดอบรมด้านอัคคีภัย และไฟป่า

กลยุทธ์ที่ ๓ ฝึกอบรมจิตอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และเพิ่มศักยภาพ อปพร.

### ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับทุกภาคส่วน

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลนางัวได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ในด้านสาธารณสุขโรค การจัดการสาธารณสุข และโครงสร้างพื้นฐานต่างๆซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญ ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นรากฐานที่จะทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งควบคู่ไปกับการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการเกษตร ซึ่งเป็นอาชีพที่สำคัญของคนในชุมชน โดยการพัฒนาในด้านต่างๆจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับแผนพัฒนาในระดับต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัวจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนางัว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางัวจะสมบูรณ์ ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง โดยให้การสนับสนุนเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มี คุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านพัฒนาอาชีพ จะพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง และย่นนำเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิตอีกด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง



๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง การกำจัดขยะมูล

ฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรเพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์กรบริหารส่วนตำบลนางัว

#### จุดแข็ง (S:Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อมจะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่างๆ
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมร่วมวางแผนเตรียมงาน

#### จุดอ่อน (W:Weakness)

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณจำกัดทำให้มีการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้
- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

#### โอกาส (O:Opportunity)

- มีหน่วยงานสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นโดยการสร้างสมดุลภาพระหว่างการกักตุนและความป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

#### อุปสรรค (T:Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน
- การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว จึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว ได้มอบหมายให้บุคลากรที่มีอยู่ดำเนินการ แทนซึ่งผลการปฏิบัติงานไม่มีปัญหาสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้และผลงานก็ประสบผลสำเร็จจึงยังไม่มี ความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว ได้ขอใช้ บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศรับโอนย้ายโดยคาดการณ์ว่าใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีจำนวนพนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม

ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี</li> <li>มีการจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในองค์กร</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ</li> <li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> <li>ขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานภายใน</li> <li>บางตำแหน่งยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนา อุตสาหกรรมได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการร่วมกันระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ทำให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัว</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>กฎหมายหลายฉบับมีความล้าสมัย ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>ระบบบริหารงานบุคคล/ ระเบียบ ที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนภูมิภาค ที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวก</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นิติกร</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> <li>๖. อาคารสำนักงานมีความคับแคบ สถานที่จัดเก็บเอกสาร และสถานที่จอดรถสำหรับพนักงานไม่เพียงพอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> <li>๓. ประชาชนในพื้นที่มีความเคยชินในการบริการของ อบต. ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นด้วยตนเอง</li> </ol>

**สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

**แนวทางในการแก้ไขปัญหา**

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้วจะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ( New public administration model ) ที่เรียกว่าการบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลายๆ ประการ เข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับภารกิจบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ซึ่งจะได้รับถ่ายโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ จึงได้กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) เลื่อนขั้นเงินเดือน /เลื่อนระดับ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานสวัสดิการ/เครื่องราชย์ ฯ</li> </ul> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร.</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) เลื่อนขั้นเงินเดือน /เลื่อนระดับ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานสวัสดิการ/เครื่องราชย์ ฯ</li> </ul> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร.</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบ</li> </ul> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนันทนาการและการกีฬา</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul> <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานบริการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน</li> </ul>	<p>๑.๖ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบ</li> </ul> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนันทนาการและการกีฬา</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul> <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานบริการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน</li> </ul>	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
<p>๒.๑ งานการเงิน /บัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<p>๒.๑ งานการเงิน /บัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบูรณะถนน สะพาน ฯลฯ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการสาธารณูปโภคทุกประเภท	๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบูรณะถนน สะพาน ฯลฯ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการสาธารณูปโภคทุกประเภท	
<b>๔. กงสวัสดิการสังคม</b>	<b>๔. กงสวัสดิการสังคม</b>	
๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์	๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์	
	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
	๕.๑ งานตรวจสอบภายในหน่วยงาน ๕.๒ งานการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ ทรัพย์สิน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักป้องกันและบรรเทาฯ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๒) (อุดหนุน สด.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์วิเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
คนตักแ่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม๑
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (อุดหนุน สด.) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (อุดหนุน สด.) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (อุดหนุน สด.) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

(ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน สด.) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<b>กองสวัสดิการและสังคม (๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
<b>รวม</b>	<b>๔๐</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาวิ้ว

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ( 3 )			ค่าใช้จ่ายรวม ( 4 )			หมายเหตุ
				จำนวน เงินเดือน(1)	จำนวน ตำแหน่ง(2)	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.ค.กลาง	1	0	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ค.ค.	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	( 35,220 )
<b>สำนักปลัด อบต.</b>																			
4	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงาน ทั่วไป)	ค.ค.	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	( 39,630 )
5	นักวิชาการศึกษา	ชค	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	( 33,000 )
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชค	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	( 33,000 )
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปลชค	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	309,900	321,900	333,900	( ว่างเต็ม )
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ	1	1	181,680	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	( 15,140 )
9	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปค	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	( 19,480 )
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
10	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	( 15,000 )
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	234,840	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	244,320	254,160	264,360	( 19,570 )
12	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	216,000	0	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	224,640	233,640	243,000	( 18,000 )
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(บัญชี)	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	( 11,500 )
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(วิทยัพ)	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	( 11,500 )
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	138,000	11,960	12,440	138,000	149,960	162,400	กำหนดเพิ่ม 1
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	138,000	11,960	12,440	138,000	149,960	162,400	กำหนดเพิ่ม 1

17	พนักงานขับรถยนต์(บรรจจ)	-	1	1	190,560	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	198,240	206,280	214,560	( 15,880 )
18	พนักงานขับรถยนต์(ประสาร)	-	1	1	180,600	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	187,920	195,480	203,400	( 15,050 )
19	คนตักแ่งสวน	-	1	1	174,960	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,040	189,360	197,040	( 14,580 )
20	นักรการภาร โรง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	( 9,000 )
<b>กองคลัง</b>																			
21	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	คณ	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	( 36,860 )
22	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ	1	1	115,440	0	1	1	1	-	-	-	4,320	4,320	4,320	119,760	124,080	128,400	( 9,620 )
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจจจ	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	( ว่างเต็ม )
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจชง	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	( ว่างเต็ม )
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
25	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	1	1	260,400	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	9,120	268,800	277,680	286,800	( 21,700 )
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	152,280	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,400	164,760	171,360	( 12,690 )
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	138,000	144,240	( 11,960 )
<b>กองช่าง</b>																			
28	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	( 34,110 )
29	นายช่างโยธา	ปจชง	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	148,560	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	8,040	154,560	138,000	146,040	( 12,380 )
31	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	144,600	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,480	156,600	162,960	( 12,050 )
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																			
32	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	( ว่างเต็ม )
33	นักพัฒนาชุมชน	ปค.	1	1	318,000	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	10,560	328,200	339,000	349,560	( 26,500 )

พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
34	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	230,760	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,080	240,120	249,840	259,920	( 19,230 )
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
35	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปกชท	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	309,900	321,900	333,900	( วางเดิม )
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
36	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	+1									การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว(กำหนดเพิ่ม)
37	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1										ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
38	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	2	1	0	0	1	1	1										ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
39	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	2	1	0	0													ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
5	รวม		38	28	8,462,940	378,000	14	13	14	0	0	0	573,060	326,980	335,380	9,414,000	9,700,900	10,036,280	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,412,100	1,455,135	1,505,442	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,826,100	11,156,035	11,541,722	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															35.70	35.03	34.52	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มี

งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ( ๒๘,๘๘๕,๐๐๐บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน  $๓๐,๓๒๙,๒๕๐$  (๒๘,๘๘๕,๐๐๐  $\times$  ๕ %) + ๑,๔๔๔,๒๕๐ = ๓๐,๓๒๙,๒๕๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๘๗,๒๑๗,๙๒๖ บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน  $๓๑,๘๔๕,๗๑๓$  บาท (๓๐,๓๒๙,๒๕๐  $\times$  ๕ %) + ๑,๕๑๖,๔๖๓ = ๓๑,๘๔๕,๗๑๓
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๙๑,๖๓๕,๕๒๒ บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน  $๓๓,๔๓๗,๙๙๙$  บาท (๓๑,๘๔๕,๗๑๓  $\times$  ๕ %) + ๑,๕๙๒,๒๘๖ = ๓๓,๔๓๗,๙๙๙ บาท

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสี่กลุ่ม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

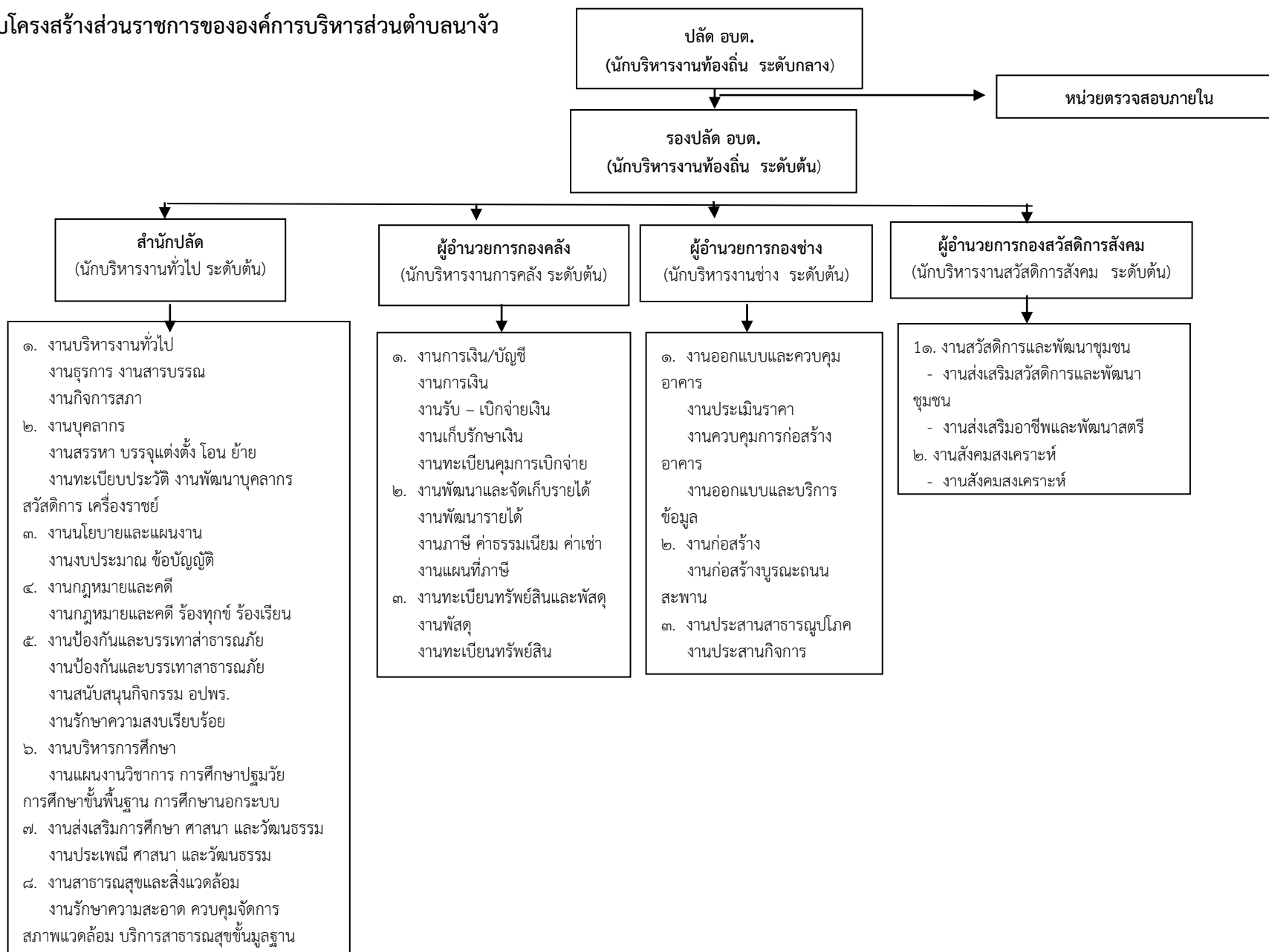
\*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

\*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

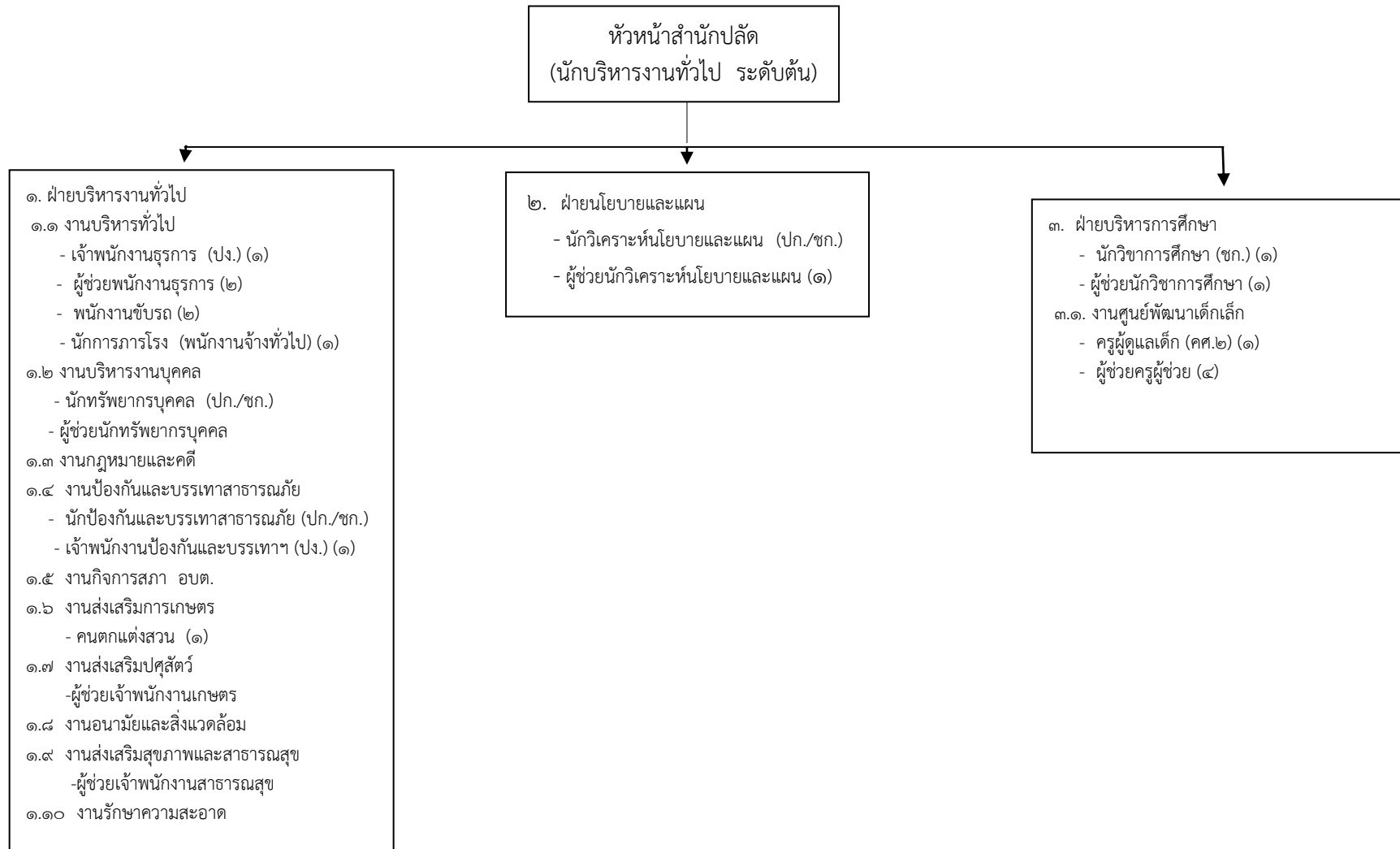


## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว

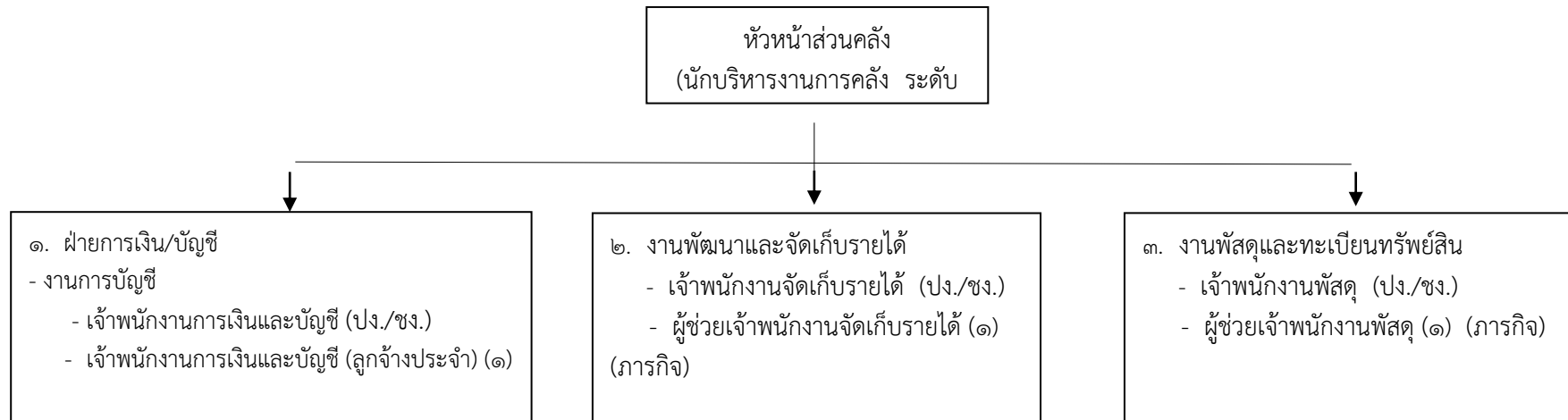


## โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภท อำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		ครู ศพด.	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	ครู	ภารกิจ
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	๘	๑	๑	๒

## โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	-

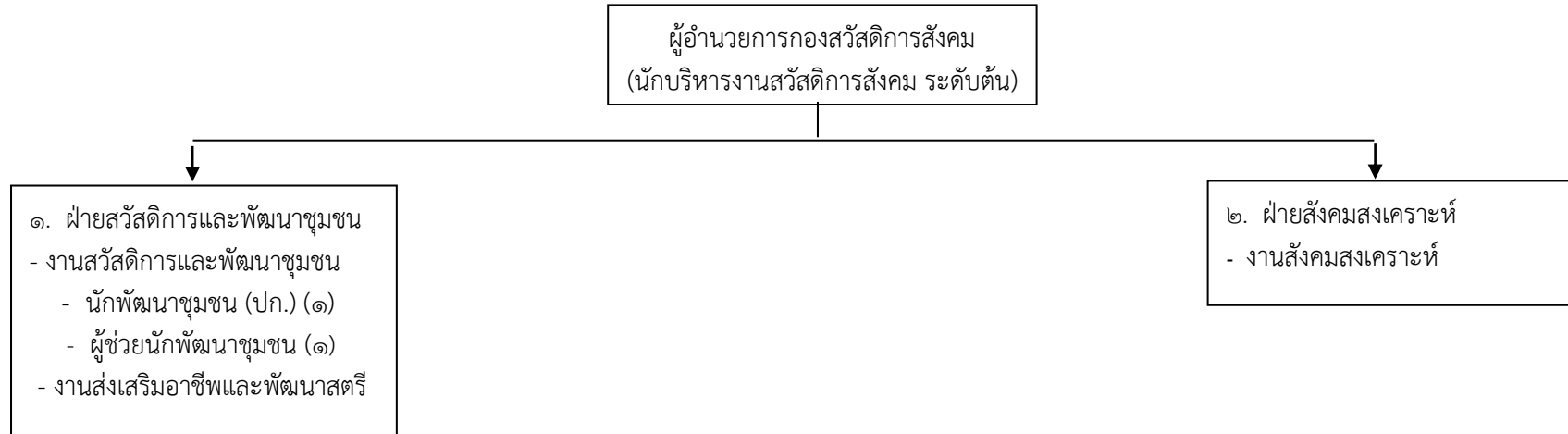
## โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)

ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มต่างๆ	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑	-ว่าง-	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	๗๑๖,๐๔๐
๒	นายวิโรจน์ จตุเทน	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	พ.จ.อ.สุพรรณ พลศรี	ปริญญาโท	๗๓-๓-๑๐-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๑๐-๓๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๔	-ว่าง-	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.ชก.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒) ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๕	นายจิตรสะอาด วงษ์อินจันทร์	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๖	นางเตือนใจ เต็มใจ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๗	จ.อ.พลีษฐ์ นนทิบุตรธีรชัย	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา ฯ	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกัน และบรรเทาฯ	ปก./ชก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๘	นายสากล บำรุงสุข	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ-	ปง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๐	น.ส.นิภาพร ศรีมาตย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	๒๓๔,๘๔๐ (๑๙,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๔,๘๔๐
๑๑	นายวีระสิงห์ ศรีคุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ศึกษา	-	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๖,๐๐๐

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๒	น.ส.จิตโสภณ คำเกิด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	น.ส.กัญญารัตน์ วีระสอน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	น.ส.หทัยทิพย์ คำทา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นายบรรจง ไชยสีมา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๐,๕๖๐ (๑๕,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๕๖๐
๑๕	นายประสาร รินทะรักษ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๑๖	นายชาติรี แก้วนารี	ม.๖	-	คนตักแต่งสวน	-	-	คนตักแต่งสวน	-	๑๗๔,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๔,๙๖๐
๑๗	น.ส.ยุภาวดี แก้วนารี	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒) ค่ากลางเงินเดือน	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒) ค่ากลางเงินเดือน	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
<b>พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา(อุดหนุน สก.)</b>												
	กำหนดเพิ่ม	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.			ผู้อำนวยการ ศพด.		-	-	-	(อุดหนุน สก.)
๑๘	นางศศิگانต์ เทพชนะ	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๓๒	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๓๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	(อุดหนุน สก.)
๑๙	นางนงคราญ พันชะโก	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	(อุดหนุน สก.)

๒๐	น.ส.ศิริรณภา คันธี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(อุดหนุน สถ.)
๒๑	-ว่าง-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(อุดหนุน สถ.)
๒๒	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		-	-	-	(อุดหนุน สถ.)

### กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๒๓	นางกัญญา โคตะมี	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๔	-ว่าง-	-	-	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ปง.	-	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายชัยวัฒน์ ภักดีวิเศษ	-	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๑๓,๒๘๐ (๙,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๑๓,๒๘๐
๒๖	-ว่าง-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๒๗	นางขวัญเรือน คำภูแก้ว	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๖๐,๔๐๐ (๒๑,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๐,๔๐๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๘	น.ส.กรรณก แก้วอาสา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๒,๒๘๐ (๑๒,๖๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๒๙	น.ส.น้ำทิพย์ ธรรมเรืองฤทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐



กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๐	นายเมธา วันทา	-	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓๑	-ว่าง-	-	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๗๗,๖๘๐ (๒๓,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓๒	นายจำลอง เข็ดทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๘,๕๖๐ (๑๒,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๘,๕๖๐
๓๓	นายพีระพันธ์ แข็งแรง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๔,๖๐๐

ส่วนสวัสดิการและสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๓๔	-	-	-	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๕	นางสาววิมลญา พันธผล	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๘,๐๐๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓๖	นางสาวหงษ์หยก บุญดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๐,๗๖๐ (๑๙,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๗๖๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่มต่างๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๓๗	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนางัวได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัดโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางัวเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

---

องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
  ๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย