



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนดังกล่าวแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกาย เมาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

บัญชีแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง 3 ปี
(พ.ศ. 2567 - 2569)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
<u>สำนักงานปลัด (01)</u>								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นิติกร ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานเก็บขยะ	1	4	4	4	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
- คนงานทั่วไป (ช่วยงานประชาสัมพันธ์)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- คนงานทั่วไป (ช่วยงานป้องกันฯ)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (04)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (05)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานดูแลสถานีสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</u>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)								
- นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นักสันทนการ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- ครู	4	4	4	4	-	-	-	
- ครู	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
- ผอ.ศพด. บ้านนาถ่อน		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านนาถ่อนท่า		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านหนองหญ้าม้า		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านดงยอ		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านดงก้อม		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านดงป่ายูง		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	9	9	9	9	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	57	75	75	75	+18/-1			



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีอัตรากำลังพอเพียงกับกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จึงได้วางแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกที่สำคัญที่จะบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	10
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	14
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	25
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	25
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	29
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	37
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	45
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	46
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	57
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	59

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 - 2569

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

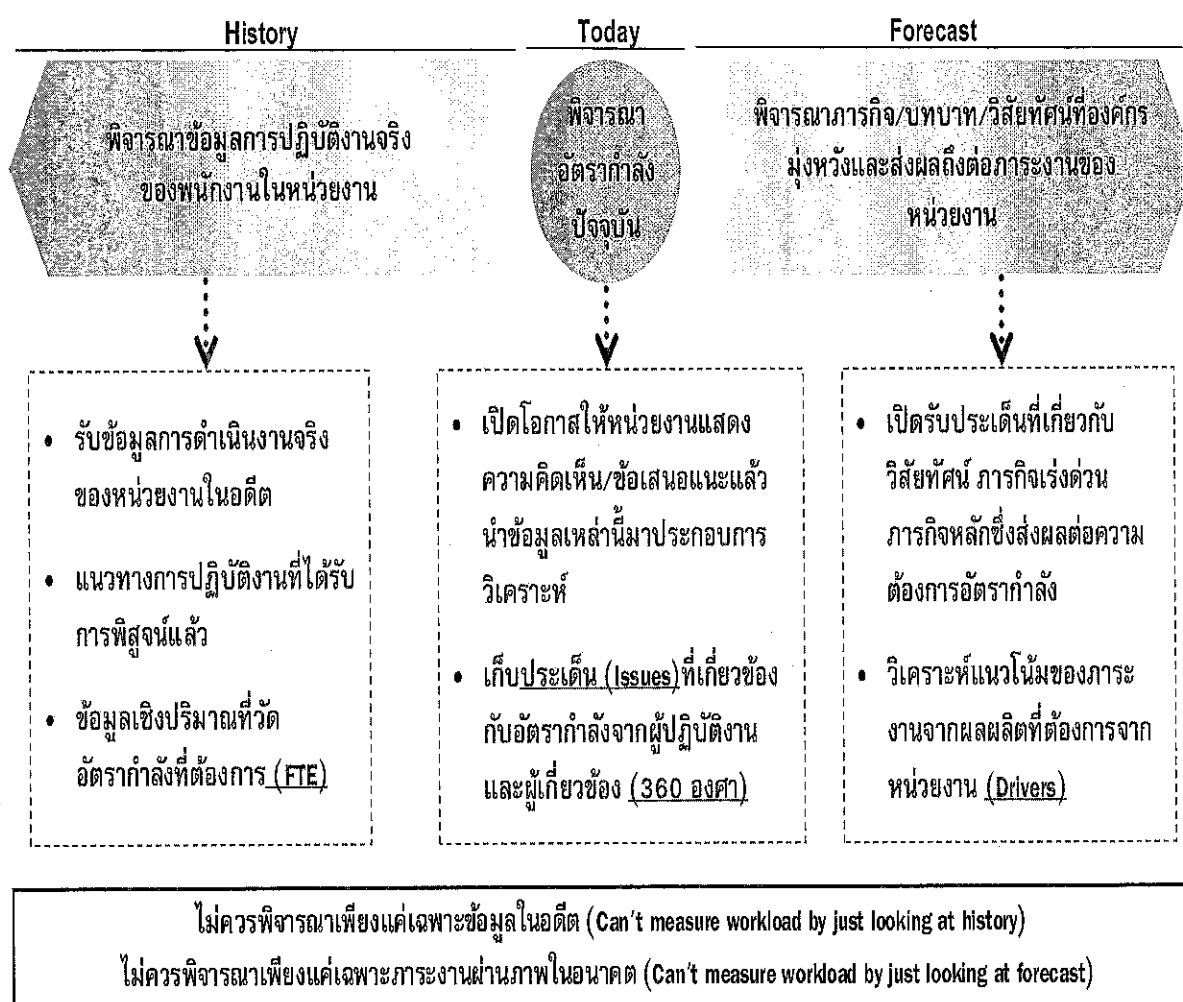
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

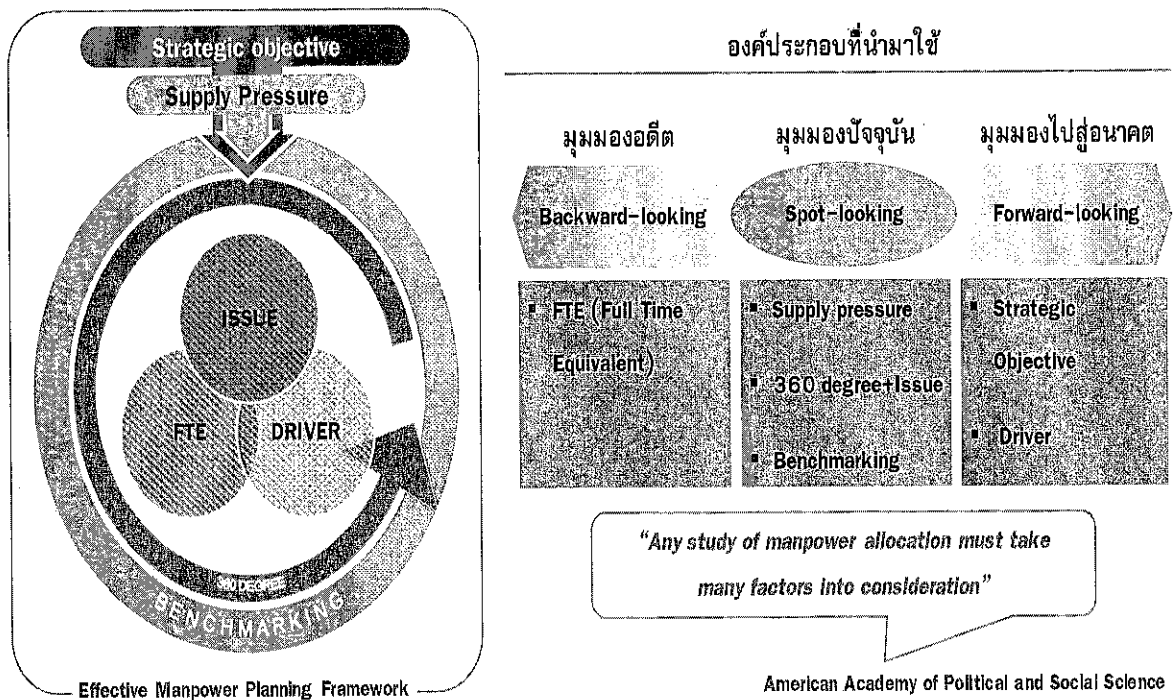
3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุขฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมาก่อน ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาก่อน ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ (ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี) ตำแหน่งสายงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี) ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาก่อน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

1. เงินเดือน
2. เงินประจำตำแหน่ง
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) , เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) , เงินวิทยฐานะ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลัก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นาล่อน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาล่อน) มายึดโยงกับจำนวน กรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล นาล่อน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

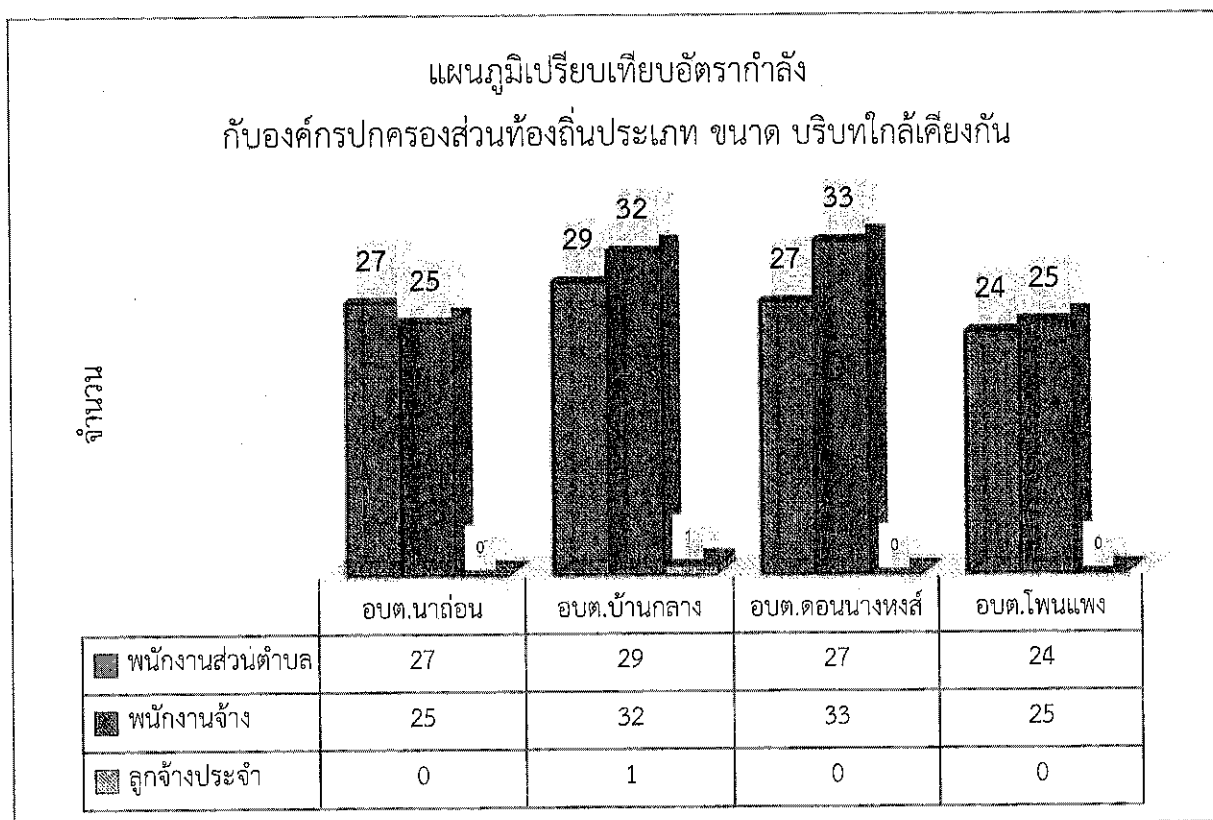
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาล่อนพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาล่อนมี 4 ส่วนราชการ 1 หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาล่อน ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

- **ประเด็นการโอน(ย้าย)/ตำแหน่งว่าง** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาล่อน มีการโอน(ย้าย) บ่อย ทำให้มีตำแหน่งว่าง ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมในการสรรหาบุคลากร มาทดแทนตำแหน่งว่าง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง และองค์การบริหารส่วนตำบลอนนางหงส์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน แต่อัตรากำลังของพนักงานจ้างแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังไม่มีความคล่องตัวเพราะขาดบุคลากรหลายตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อนจะดำเนินการสรรหาโดยการขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการรับโอน ในปีงบประมาณ 2567 - 2569 จะเปิดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.31 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน สามารถพยากรณ์สิ่งทีอาจเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.32 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน โดยรวม

3.3.5 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.6 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

4.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอธาตุพนม โดยห่างจากอำเภอธาตุพนมเป็นระยะทาง 22 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมไม่ถึง ลักษณะดินเป็นดินปนทราย มีลำห้วยบังฮวก ลำห้วยเซียมและมีแม่น้ำโขงไหลผ่านเพื่อใช้ในการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ มีเนื้อที่โดยประมาณ 39.85 ตารางกิโลเมตร หรือจำนวนประมาณ 24,906.25 ไร่ ทำนาพื้นที่ 17,497 ไร่ / ที่อยู่อาศัยพื้นที่ 2,200 ไร่ / ป่าไม้ 2,700 ไร่ / อื่น ๆ 2,509 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ จรดตำบลบ้านกลาง , ตำบลคำเตย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ จรดตำบลดอนนางหงส์ อำเภอธาตุพนม , ตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก จรดแม่น้ำโขง และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)

ทิศตะวันตก จรดตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

4.2 ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศเป็นแบบร้อนแห้งแล้ง แบ่งเป็น 3 ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์

4.3 ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ ลำห้วยบังฮวก ลำห้วยกกตาล ลำห้วยเซียม และแม่น้ำโขง

4.4 การคมนาคมขนส่ง

ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 212

สายนครพนม – อุบลราชธานี

ถนนสายรองถนน รพช. 3013

สายนาถ่อน – หนองยาว

ถนนภายในหมู่บ้านเป็นคอนกรีต ประมาณ 80 % ของถนนภายในหมู่บ้านทั้งหมด

4.5 เขตการปกครอง/จำนวนประชากร

ตำบลนาถ่อน ประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน 14 หมู่บ้าน

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากร		รวม (คน)	หลังคาเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
1	นาถ่อนทุ่ง	463	510	973	286
2	นาถ่อนทุ่ง	404	446	850	289
3	นาถ่อนท่า	300	300	600	208
4	หัวขัว	122	136	258	75
5	โพนบก	196	192	388	132
6	ดงยอ	491	455	946	260
7	ดงยอใต้	478	527	1,005	301
8	ดงก้อม	213	239	452	128
9	ดงป่ายูง	340	329	669	160
10	หนองหญ้าม้า	324	314	638	182
11	หนองบัวโค้ง	91	105	196	58
12	นาถ่อนเหนือ	291	302	593	203
13	นาถ่อนใต้	176	192	368	124
14	นาถ่อน	313	292	605	191
	รวม	4,202	4,339	8,541	2,597

4.6 การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา 6 แห่ง ได้แก่

1. โรงเรียนนาถ่อนวิทยานุกูล
2. โรงเรียนนาถ่อนท่าวิทยาคาร
3. โรงเรียนบ้านดงยอ
4. โรงเรียนบ้านดงป่ายูง
5. โรงเรียนบ้านโพนบกหัวขัววิทยาคาร
6. โรงเรียนบ้านหนองหญ้าม้า

- โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนนาถ่อนพัฒนา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน 6 แห่ง ได้แก่

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาถ่อน
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงยอ
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงก้อม
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงป่ายูง
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาถ่อนท่า
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้าม้า

4.7 วัด/สำนักสงฆ์มีจำนวน 13 แห่ง ได้แก่

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| 1. วัดป่าสุนันทาวาท | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 1 บ้านนาถ่อนทุ่ง |
| 2. วัดศรีมงคล | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 2 บ้านนาถ่อนทุ่ง |
| 3. วัดศรีสุเมงค์ | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 3 บ้านนาถ่อนท่า |
| 4. วัดเวฬุวันคงคาราม | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 4 บ้านหัวขัว |
| 5. วัดแก้วเสด็จ | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 5 บ้านโพนบก |
| 6. วัดฆ้องทอง | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 6 บ้านดงยอ |
| 7. วัดดงยอ | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 7 บ้านดงยอ |
| 8. วัดบ้านดงก้อม | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 8 บ้านดงก้อม |
| 9. วัดป่าดงมหะคักดี | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 8 บ้านดงก้อม |
| 10. วัดดงป่ายูง | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 9 บ้านดงป่ายูง |
| 11. วัดหนองหญ้าม้า | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 10 บ้านหนองหญ้าม้า |
| 12. วัดบ้านหนองบัวโค้ง | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 11 บ้านหนองบัวโค้ง |
| 13. วัดโพธิ์ลานช้าง | ตั้งอยู่ หมู่ที่ 13 บ้านนาถ่อนท่า |

4.8 สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาถ่อน	1	แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดงยอ	1	แห่ง
สถานพยาบาล	3	แห่ง
ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	3	แห่ง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อนจัดทำประชาคมระดับตำบล ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2566 - 2570 แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือร่องระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

2. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

3. ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง

4. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำและการตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 35 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ รวม 6 คณะอันประกอบด้วย คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์“ประเทศ

“ไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ

อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี 2560 ที่ร้อยละ 3.9 ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพเมื่อเทียบกับร้อยละ 6.0 ต่อปีในช่วงเวลาเกือบ 6 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่ โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพภาคบริการและภาคเกษตรมีผลผลิตการผลิตรดับต่ำ ขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ

นอกจากนั้น ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาระบบคุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยยังคงมีปัญหาคอขวดในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟูการใช้ และการรักษาทรัพยากรอย่างบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชน ขณะที่ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมืองตลอดจนส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักและความสามัคคี

ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายมากขึ้นทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่

การเป็นประเทศพัฒนาแล้วโดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- 2) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560 – 2564)

การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของ บริบท ทั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันที่ด้วยเหตุนี้ การก าหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อ มุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็ม ศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บน พื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้ กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1.1) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับ ชีต ความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดย ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตร ต่อ สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่ มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

1.2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสม กับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

1.3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

1.4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับ การผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับ ของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็น กลางทางคาร์บอนภายในปี 2593 และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี 2608

1.5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้อิทธิพลโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทาง สถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มี ประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล โดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าหมายหลัก มีดังนี้ เป้าหมายหลัก ตัวชี้วัด สถานะปัจจุบัน ค่าเป้าหมายในปี 2570

หมวดหมู่การพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่ เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน 13 หมวด หมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการ พัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่าง ยั่งยืน” โดยหมวดหมู่ทั้ง 13 ประการ แบ่งออกได้เป็น 4 มิติ ดังนี้

1) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม ดิจิทัลของ อาเซียน

2) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิบทได้้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

3) มิติตความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4) มิติจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนากับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ 1 โดยหมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำจนถึง ปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“เมืองน่าอยู่ ประตูละเศรษฐกิจสู่อนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“ประชาชนมีรายได้ต่อหัว (GPP Per Capita) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 (ฐานปี 62 = 80,956 บาท/คน/ปี)”

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด มี 6 ประเด็นการพัฒนา ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาคุณภาพทางการท่องเที่ยวและบริการ

แนวทางการพัฒนา :

1. พัฒนาคุณภาพ บุคลากร แหล่งท่องเที่ยว เส้นทางท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย สินค้า และมาตรฐานบริการด้านการท่องเที่ยว
2. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว ประเพณี ศาสนา ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ธรรมชาติ เชิงกีฬา เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และการท่องเที่ยวชุมชน OTOP นวัตกรรมสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยววิถีใหม่ New Normal
3. การบริหารจัดการและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเชื่อมโยงในท้องถิ่นในประเทศและต่างประเทศ
4. พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและบริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยววิถีใหม่ New Normal

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา :

1. สร้างความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่ายให้กับสถาบันการเกษตร
2. ส่งเสริมการผลิตสินค้ามีคุณภาพปลอดภัย ให้ได้มาตรฐาน
3. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มและจัดการตลาดสินค้าเกษตร
4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการผลิตสินค้าทางการเกษตรที่เหมาะสม ได้มาตรฐาน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กับสิ่งแวดล้อม

5. บริหารจัดการเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตร
6. พันธุ์ และอนุรักษ์ทรัพยากรการเกษตร
7. บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

ประเด็นพัฒนาที่ 3 การพัฒนาการค้าและการลงทุน

แนวทางการพัฒนา :

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน รองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางการค้าชายแดน ประตุเศรษฐกิจสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
2. พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทางการค้า การลงทุนในประเทศภูมิภาคอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
3. ส่งเสริมการค้า การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
4. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการ SMEs สู่สากล
5. พัฒนาและส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ด้านการขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) เพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน และระบบขนส่ง

ประเด็นพัฒนาที่ 4 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา :

1. ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษา
2. เสริมสร้างวิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-friendly Living) ส่งเสริมและประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต และการแก้ไขปัญหาความยากจนแบบบูรณาการ
3. ยกระดับคุณภาพชีวิตสังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)
4. พัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ สร้างความคุ้มครองทางสังคมและพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย
5. พัฒนาและส่งเสริมด้านการดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living)
6. การพัฒนาและส่งเสริมด้านพลเมืองอัจฉริยะ (Smart People)

ประเด็นพัฒนาที่ 5 การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา :

1. เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของหมู่บ้าน/ชุมชน
2. เพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครภาคประชาชนให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
4. เสริมสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านด้านความมั่นคง

ประเด็นการพัฒนาที่ 6 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา :

1. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม และนอกเขตพื้นที่ป่า และสนับสนุนกล้าไม้ให้เพียงพอ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนเพาะชำกล้าไม้เชิงเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมรายได้ของชุมชน
3. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
4. สร้างการมีส่วนร่วม และสนับสนุนเครือข่ายภาคประชาชน ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. จัดทำแผนบริหารจัดการน้ำของจังหวัดอย่างเป็นระบบ
6. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำใช้ในการอุปโภคบริโภค โดยน่านวัตกรรมธนาคารน้ำใต้ดิน และนวัตกรรมที่ทันสมัย มาปรับใช้
7. บริหารจัดการพื้นที่ชุ่มน้ำของจังหวัดนครพนม
8. สร้างเครือข่าย และเสริมสร้างองค์ความรู้ ให้กับชุมชน โรงเรียน และภาคส่วนต่าง ๆ ในการจัดการขยะอย่างถูกต้อง
9. บริหารจัดการและแก้ไขปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของจังหวัด
10. สนับสนุนและส่งเสริมการขับเคลื่อนโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช (อพ.สธ.) ของจังหวัด
11. พัฒนาและส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) และพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2566 - 2570 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาถ่อน คือ “ตำบลนาถ่อนอยู่ พัฒนาอาชีพ วัฒนธรรมท้องถิ่น นำพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้ 6 ยุทธศาสตร์นั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ในยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ต้องกำหนดบทบาทในการดูแล และช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่การกำหนดนโยบายการส่งเสริมอาชีพทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริม ปรับปรุงกฎระเบียบและพัฒนาสาธารณูปโภคเพื่อรองรับการค้าการลงทุน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เมืองน่าอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อนเตรียมความพร้อมด้านสังคมการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากยาเสพติด การป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ทั้งการสร้างงานสร้างอาชีพ การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนอย่างยั่งยืนและส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกระบวนการทำงานขององค์กร ทำตนเป็นพลเมืองดีของประเทศมีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย รู้จักสิทธิหน้าที่ของตน เคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น สนับสนุนการพัฒนาแรงงาน ป้องกันปัญหาอาชญากรรมยาเสพติด และสิ่งผิดกฎหมายข้ามแดน ส่งเสริมให้ประชาชนดำรงชีวิตโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมรักษาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน เตรียมความพร้อมเพื่อความเป็นสังคมเมือง โดยการจัดวางผังเมือง การพัฒนาสาธารณูปโภคเพื่อรองรับการค้าการลงทุน

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมการให้ความรู้ในโรคติดต่อที่อาจเกิดขึ้นการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นด้านสาธารณสุข

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ส่งเสริมด้านการศึกษา และกีฬา โดยการสนับสนุนให้โรงเรียนในเขต งบประมาณ 80,000 บาท สนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน งบประมาณ 30,000 บาท และสนับสนุนด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน งบประมาณ 60,000 บาท ส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานให้คงอยู่ต่อไป

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คุ้มครองสภาพแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1)) 1.2 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1)) 1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2)) 1.4 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3)) 1.5 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4)) 1.6 การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6)) 2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3)) 2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4)) 2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10)) 2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา 16(2)) 2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5)) 2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัด อยู่ในงานสาธารณสุข และงานพัฒนาชุมชน

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)) 3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)) 3.3 การผังเมือง (มาตรา 68(13)) 3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3)) 3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17)) 3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6)) 4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5)) 4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7)) 4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68(10)) 4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12)) 4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11)) 4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6)) 4.8 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา 67(7)) 5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2)) 5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด งานสาธารณสุข

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)) 6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5)) 6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9)) 6.4 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 7.1 สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3)) 7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9)) 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16)) 7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3)) 7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
3. การพัฒนาด้านสังคม เมื่อนำอยู่
4. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
5. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
6. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำ

การกิจรอง

1. การรักษาวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. ส่งเสริมสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
5. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 30 – 50 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. ขาดความรับผิดชอบไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ตัวเอง 4. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการะงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาก่อน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี องค์การบริหารส่วนตำบลนาก่อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วนราชการ 1 หน่วยตรวจสอบ ได้แก่

- 1 สำนักปลัด
- 2 กองคลัง
- 3 กองช่าง
- 4 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5 หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 32 อัตรา มีคนครอง จำนวน 21 อัตรา อัตราว่าง 11 อัตรา พนักงานครูทั้งหมด จำนวน 6 อัตรา มีคนครอง จำนวน 4 อัตรา อัตราว่าง 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด จำนวน 22 อัตรา มีคนครอง จำนวน 17 อัตรา อัตราว่าง 5 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด จำนวน 9 อัตรา มีคนครอง 3 อัตรา อัตราว่าง 6 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 57 อัตรา

ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
1	อบต.นาก่อน	5	21	4	20	

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนิน การตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมาก พอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.นาถ่อน	โครงสร้างใหม่ อบต.นาถ่อน	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 ฝ่ายนโยบายและแผน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่าง ๆ - งานงบประมาณ - งานตราข้อบัญญัติงบประมาณ - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.2 งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภาฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานรัฐพิธี 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 ฝ่ายนโยบายและแผน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่าง ๆ - งานงบประมาณ - งานตราข้อบัญญัติงบประมาณ - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.2 งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภาฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานรัฐพิธี 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างเดิม อบต.นาถ่อน	โครงสร้างใหม่ อบต.นาถ่อน	หมายเหตุ
1.4 งานนิติการ - งานกฎหมาย นิติกรรมและการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.5 งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกันและฟื้นฟู - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.8 งานสาธารณสุขชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์	1.4 งานนิติการ - งานกฎหมาย นิติกรรมและการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.5 งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกันและฟื้นฟู - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 1.8 งานสาธารณสุขชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างเดิม อนาคตก่อน	โครงสร้างใหม่ อนาคตก่อน	หมายเหตุ
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนการคลัง - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลภาษีและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนการคลัง - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลภาษีและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	

โครงสร้างเดิม อบรม.นาถ่อน	โครงสร้างใหม่ อบรม.นาถ่อน	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลโครงการก่อสร้าง - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดทำแผนที่ภาษี 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลโครงการก่อสร้าง - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานจัดทำแผนที่ภาษี 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างปัจจุบัน อนาคต ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อนาคต ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
<u>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ สารบรรณ - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4.3 งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น 4.4 งานกีฬาและนันทนาการ - งานแข่งขันกีฬา - งานนันทนาการ	<u>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ สารบรรณ - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล - งานระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4.3 งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น 4.4 งานกีฬาและนันทนาการ - งานแข่งขันกีฬา - งานนันทนาการ	
<u>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน - งานวางระบบควบคุมภายใน คตง. - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานทางการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สินรวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของส่วนราชการ	<u>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน - งานวางระบบควบคุมภายใน คตง. - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานทางการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สินรวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของส่วนราชการ	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด (01)								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นิติกร ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานเก็บขยะ	1	4	4	4	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
- คนงานทั่วไป (ช่วยงานประชาสัมพันธ์)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- คนงานทั่วไป (ช่วยงานป้องกันฯ)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (04)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (05)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานดูแลสถานีสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)								
- นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นักสันทนการ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
- ครู	4	4	4	4	-	-	-	
- ครู	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
- ผอ.ศพด. บ้านนาถ่อน		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านนาถ่อนท่า		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านหนองหญ้าม้า		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านดงยอ		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านดงก้อม		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ผอ.ศพด. บ้านดงป่ายูง		1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	9	9	9	9	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	57	75	75	75	+18/-1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่จะต้องใช้เวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,440	19,560	19,560	717,000	736,560	756,120	
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	
	สำนักปลัด (01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	
4	นักบริหารงานทั่วไป(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	455,520	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	486,960	501,120	516,600	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	409,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	409,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	
7	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	396,000	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	
8	นิติกร	ชก.	1	1	396,000	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	1	1	282,600	-	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	
10	นักทรัพยากรบุคคล	ปค./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
11	นักประชาสัมพันธ์	ปค./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งว่างจะต้องใช้ระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
12	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	1	1	335,520	-	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	227,040	-	1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	236,160	245,640	255,480	
15	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	174,360	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,560	181,440	188,760	196,320	
16	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	1	1	153,600	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,840	166,320	173,040	
17	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	1	1	171,360	-	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,320	185,520	192,960	
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
19	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
20	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
21	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	1	-	108,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
22	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	1	-	108,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ว่างจะต้องใช้ ระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
23	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	1	-	108,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
24	จ้างเหมาทั่วไป (ช่วยงานประชาสัมพันธ์)	(ทั่วไป)	1	-	108,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
25	จ้างเหมาทั่วไป (ช่วยงานป้องกันฯ)	(ทั่วไป)	1	-	108,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (04)																			
26	นักบริหารงานการคลัง(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	435,720	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	
28	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	362,640	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	
29	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	1	1	171,720	-	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	
30	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	1	1	171,720	-	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	
31	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปจ./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	+1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนดเพิ่ม
32	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชก.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
33	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชก.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ว่างจะต้องใช้ ระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	1	1	202,680	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	210,840	219,360	228,240	
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	169,560	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
37	พนักงานจาดมาตรวัดน้ำ	(ทักษะ)	1	1	168,720	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,560	182,640	189,960	
	กองช่าง (05)																		
38	นักบริหารงานช่าง(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	
39	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
40	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	+1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนดเพิ่ม
41	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	+1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กำหนดเพิ่ม
42	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	+1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
43	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	1	1	155,280	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,520	168,000	174,720	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ว่างจะต้อใช้ ระยะ 3 ปี			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
44	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
46	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	1	-	112,800	-	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
47	พนักงานจ้างทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
48	พนักงานดูแลสถานที่สูบน้ำ	(ทักษะ)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองการศึกษา (08)																		
49	นักบริหารงานศึกษา(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	
50	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	238,320	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	249,480	260,520	271,440	
51	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	269,880	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	
52	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	+1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กำหนดเพิ่ม
	ศพด.บ้านนาถ่อน																		
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ว่างจะต้องใช้ ระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
54	ครู		2	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด. บ้านนาถ่อนท่า																		
56	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
57	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
58	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด. บ้านหนองหญ้ามา																		
59	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
60	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
61	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ว่าจะต้องใช้ ระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
62	ศพด. บ้านดงยอ		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
63	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
64	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด. บ้านดงก้อม																		
65	ผู้ช่วยการศุูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
66	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด. บ้านดงป่ายูง																		
67	ผู้ช่วยการศุูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
68	ครู		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
69	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

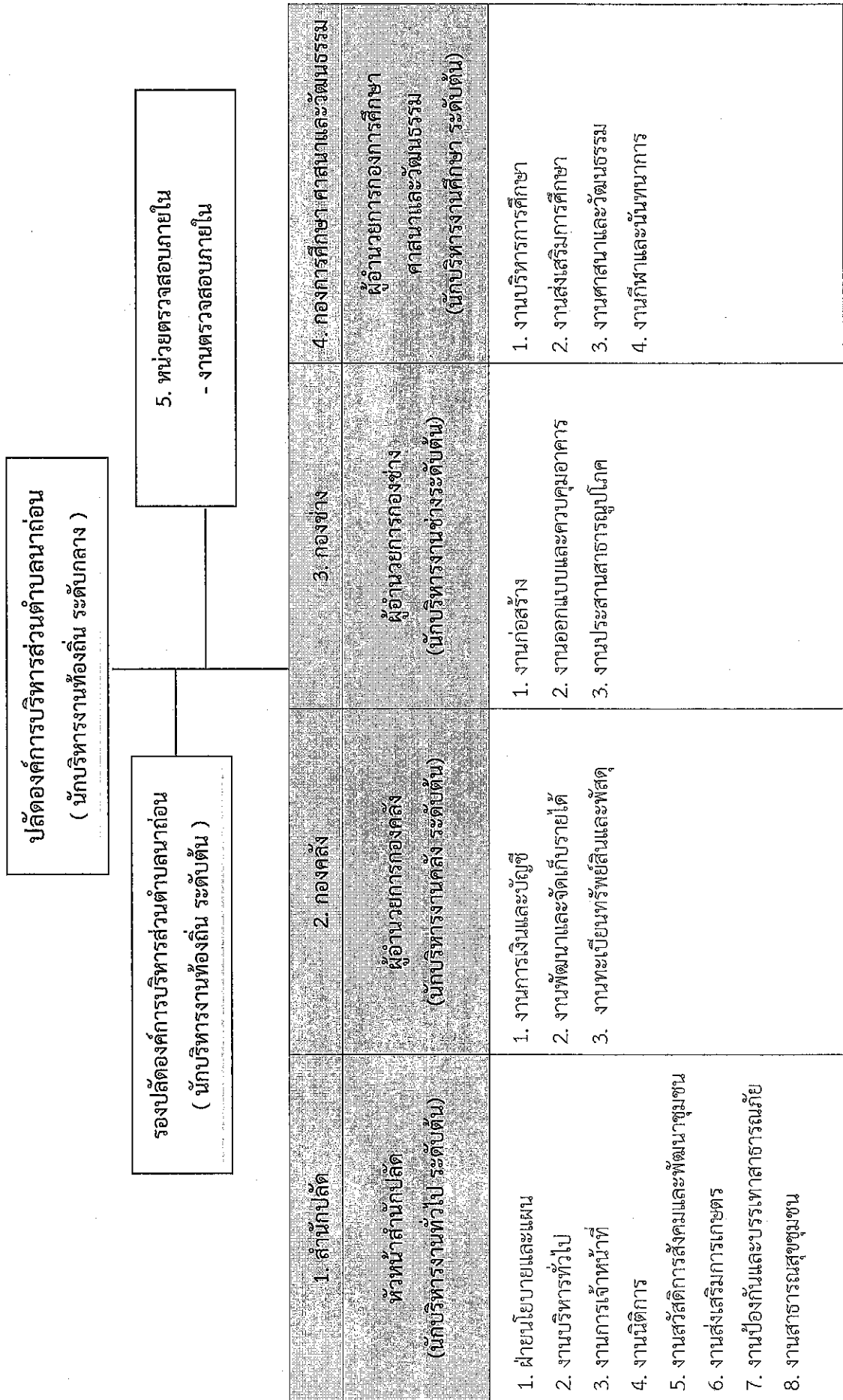
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ว่าจะต้องใช้ใช้ ระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
70	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (12)	ป.ก.	1	1	190,080	-	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	
(5)	รวม		74	43	13,758,060	396,000	74	74	74	+19/-1	-	-	420,600	453,840	460,080	14,574,660	15,028,500	15,488,580	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															2,186,199	2,254,275	2,323,287	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															16,760,859	17,282,775	17,811,867	
																29.02	28.50	27.98	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน= 57,750,000 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (55,000,000x5%+2,750,000=57,750,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน= 60,637,500 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (57,750,000x5%+2,887,500=60,637,500)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน= 63,669,375 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (60,637,500x5%+3,031,875=63,669,375)

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	นายอุดม อรรถนิตย์	ปริญญาโท	19-3-00-1101-001	ปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	19-3-00-1101-001	ปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	529,560 (44,130 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	697,560
2	จำเอกไพโรจน์ บางทราย	ปริญญาโท	19-3-00-1101-002	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	19-3-00-1101-002	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	442,320 (36,860 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	484,320

หน่วยตรวจสอบภายใน											
3	นางสาวพิมพ์ไธล อินทร์หอม	ปริญญาตรี	19-3-12-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก.	19-3-12-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก.	190,080 (15,840 x 12)	-	190,080

สำนักปลัด												
พนักงานส่วนตำบล												
4	นางพิชญามญช์ แขวงเมือง	ปริญญาโท	19-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	19-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240 (35,770 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	471,240
5	นางรวิวรรณ กุณชน	ปริญญาโท	19-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	19-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	455,520 (37,960 × 12)	18,000 (1,500 × 12)	-	473,520
6	นางสาวปริศนา พิมพ์า	ปริญญาโท	19-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์- นโยบายและแผน	ชก.	19-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์- นโยบายและแผน	ชก.	409,320 (34,110 × 12)	-	-	409,320
7	นางสาวคำหล้า เรืองชัย	ปริญญาโท	19-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	19-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	409,320 (34,110 × 12)	-	-	409,320

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
8	นางยุพเยาว์ ช่วยสุด	ปริญญาตรี	19-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	19-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	396,000 (33,000 x 12)	-	-	396,000
9	นายจิณวัทย์ ไชยมีสุข	ปริญญาตรี	19-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	19-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	396,000 (33,000 x 12)	-	-	396,000
10	นางสาวศศิภาญณ์ นามิ่ง	ปริญญาโท	19-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	19-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	282,600 (23,550 x 12)	-	-	282,600
11	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ปท./ชก.	19-3-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ปท./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
12	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชก.	19-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
13	สอ.ปกรณ์ บุตรไผ่	ปริญญาตรี	19-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	19-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	335,520 (27,960 x 12)	-	-	335,520
14	ว่าง	ปวส.	19-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชง.	19-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
15	นางหวนตา อินตา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	199,800 (18,920 x 12)	-	-	199,800
16	นางสาวสตี เตียนศรี	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	(ทักษะ)	227,040 (14,530 x 12)	-	-	227,040

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
17	นายชาติชาย พาลี	ม.3	-	พนักงานขับรถ- บรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถ- บรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	153,600 (12,800 x 12)	-	5,820 (485 x 12)	159,420
18	นายฉลอม เป้าโสง	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	171,360 (14,280 x 12)	-	-	171,360
19	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420
พนักงานจ้างทั่วไป												
20	นายประยัติ นาหนองตุม	ม.6	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	21,420 (1,000 x 12)	129,420
21	ว่าง	-	-	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	-	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	21,420 (1,000 x 12)	129,420
22	ว่าง	-	-	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	-	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	21,420 (1,000 x 12)	129,420
23	ว่าง	-	-	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	-	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	21,420 (1,000 x 12)	129,420
24	ว่าง	-	-	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	-	พนักงานเก็บขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	21,420 (1,000 x 12)	129,420
25	ว่าง	-	-	จ้างเหมาทั่วไป (ช่วยงานประชาสัมพันธ์)	(ทั่วไป)	-	จ้างเหมาทั่วไป (ช่วยงานประชาสัมพันธ์)	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	21,420 (1,000 x 12)	129,420
26	ว่าง	-	-	จ้างเหมาทั่วไป (ช่วยงานป้องกันฯ)	(ทั่วไป)	-	จ้างเหมาทั่วไป (ช่วยงานป้องกันฯ)	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	21,420 (1,000 x 12)	129,420

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
35	นางสาวยุภาภรณ์ ปราณินิตย์	ปวส.	-	พนักงาน- จดมาตรวัดน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงาน- จดมาตรวัดน้ำ	(ทักษะ)	168,720 (14,060 x 12)	-	-	168,720	
36	นางจันทิลป์ โคตรโยธี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	202,680 (16,890 x 12)	-	-	202,680	
37	นางวิลาวรรณ นาดีโน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	(คุณวุฒิ)	169,560 (14,130 x 12)	-	-	169,560	
38	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420 กำหนดเพิ่ม	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
พนักงานส่วนตำบล												
39	นายศิริชัย กัลยาณี	ปริญญาตรี	19-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	19-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	462,240 (38,520 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	504,240
40	ว่าง	ปวส.	19-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	19-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	297,900	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
41	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	19-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปท./ชก. (ค่ากลางเงินเดือน)	355,320	-	-	355,320 กำหนดเพิ่ม
42	ว่าง	ปวส.	19-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	19-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	297,900	-	-	297,900 กำหนดเพิ่ม
43	ว่าง	ปวส.	19-3-05-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	19-3-05-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	297,900	-	-	297,900 กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
44	นายอรรถสิทธิ์ ทองอ่อน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	155,280 (12,940 x 12)	-	4,140 (345 x 12)	159,420
45	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420 (ว่างเดิม)

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตราเก่าเดิม			การขออัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
46	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	21,420 (1,785 x 12)	159,420 (ว่างเดิม)
47	ว่าง	-	-	พนักงานผลิตน้ำ- ประปา	(ทักษะ)	-	พนักงานผลิตน้ำ- ประปา	(ทักษะ)	112,800 (9,400 x 12)	-	24,000 (2,000 x 12)	136,800 (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
48	นายธรรมรงค์ ดวงศรี	ม.6	-	พนักงานจ้างทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	21,420 (1,000 x 12)	129,420
49	นายณัฐพล ทองอ่อน	ม.6	-	พนักงานดูแล- สถานีสูบน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานดูแล- สถานีสูบน้ำ	(ทักษะ)	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
พนักงานส่วนตำบล												
50	นางดวงใจ ธนแสงสว่าง	ปริญญาโท	19-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	19-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	429,240 (35,770 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	471,240
51	นายธีระศักดิ์ บุญเรืองนาม	ปริญญาตรี	19-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท./ชก.	19-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท.	238,320 (19,860 x 12)	-	-	238,320
52	นางวันดี นันชนะ	ปริญญาโท	19-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	19-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	269,880 (22,490 x 12)	-	-	269,880
53	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-08-3806-001	นักสันทนาการ	ปท/ชก.	19-3-08-3806-001	นักสันทนาการ	ปท/ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 ยุบ
54	ว่าง	ปสว.	19-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปท/ชก.		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปท/ชก.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 กำหนดเพิ่ม
พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งครู												
55	นางเอมมิกา แมตจ้อง	ปริญญาโท	19-3-08-6600-089	ครู	(คศ.3)	19-3-08-6600-089	ครู	(คศ.3)	-	-	-	-
56	นางจางวรรณ เมาสี	ปริญญาโท	19-3-08-6600-090	ครู	(คศ.2)	19-3-08-6600-090	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-
57	นางมารีย์ บุ่ม	ปริญญาตรี	19-3-08-6600-091	ครู	(คศ.2)	19-3-08-6600-091	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
58	นางกัลยา นันชนะ	ปริญญาตรี	19-3-08-6600-092	ครู	(คศ.2)	19-3-08-6600-092	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-
59	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-08-6600-087	ครู	(คศ.2)	19-3-08-6600-087	ครู	(คศ.2)	-	-	-	ว่างเดิม
60	ว่าง	ปริญญาตรี	19-3-08-6600-088	ครู	(คศ.2)	19-3-08-6600-088	ครู	(คศ.2)	-	-	-	ว่างเดิม
61	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผอ. ศพด. บ้านนาถ่อน	-	-	ผอ. ศพด. บ้านนาถ่อน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
62	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผอ. ศพด. บ้านนาถ่อนท่า	-	-	ผอ. ศพด. บ้านนาถ่อนท่า	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
63	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผอ. ศพด. บ้านหนองหญ้ามา	-	-	ผอ. ศพด. บ้านหนองหญ้ามา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
64	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผอ. ศพด. บ้านดงยอ	-	-	ผอ. ศพด. บ้านดงยอ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
65	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผอ. ศพด. บ้านดงก้อม	-	-	ผอ. ศพด. บ้านดงก้อม	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
66	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผอ. ศพด. บ้านดงป่ายูง	-	-	ผอ. ศพด. บ้านดงป่ายูง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง												
67	นางเต็งคำ คำเถื่อน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
68	นางประคอง ทองยอด	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
69	นางสาวเตือนใจ ภูชัยสี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
70	นางพุดชาติ ทองออน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
71	นางสาวลาวรรณ จันสี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
72	นางสุตาวลัยย์ พองผลา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
73	นางสาวภาวณีย์ พิมพ์พงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
74	นางสาวณัฐริดา ปราณินิตย์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
75	นายประกอบ สิทธิชำนาญ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงาน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้ มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชน และท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็น

การหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อนในทุกๆ ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลนาถ่อน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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