

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า  
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า  
โทร.๐๔๒-๕๙๗๓๗๐

## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามมติ ก.อบต.นครพนม เห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ไปแล้วนั้น เนื่องจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมถึงการกำหนดชื่อกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฝ่าย/กลุ่มงาน และงานภายในส่วนราชการให้ สอดคล้องกับประกาศ ประกอบกับมติ ก.อบต.นครพนม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้ เห็นชอบร่างประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า จึงได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือ ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า  
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

# สารบัญ

## เรื่อง

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแลกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๔๘
-รายงานการประชุม	

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนด การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล)

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

## ๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนมมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๒.๘ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒.๙ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒.๑๐ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒.๑๑ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนมได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้าทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง
- การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารบ้านเสี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว และองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

	อบต.นาหว้า	อบต.บ้านเสี้ยว	อบต.นาจัว
จำนวนครัวเรือน/ประชากร/ หมู่บ้าน	- ๒,๔๕๓ ครัวเรือน - ๖,๓๔๙ คน - ๑๐ หมู่บ้าน	- ๒,๐๗๓ ครัวเรือน - ๖,๖๔๕ คน - ๑๐ หมู่บ้าน	- ๑,๔๒๔ ครัวเรือน - ๕,๖๐๒ คน - ๑๐ หมู่บ้าน
งบประมาณรายจ่าย ปี ๖๖	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๔๒,๐๔๐,๔๐๐	๔๐,๐๐๐,๐๐๐
โครงสร้างส่วนราชการ	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - หน่วยตรวจสอบภายใน	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - หน่วยตรวจสอบภายใน	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - หน่วยตรวจสอบภายใน
ข้าราชการ	๒๕	๑๘	๑๗
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๖	๙	๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๒	๒๓	๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๑๒	๖
รวม	๖๐	๖๒	๔๘

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเสี้ยว และองค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนักแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ทั้งๆที่มีพื้นที่รับผิดชอบใกล้เคียงกัน แต่กำลังคนน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานอื่นเพิ่มขึ้นทุกปี ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ จะได้พนักงานส่วนตำบลครบจำนวน ทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๑. สภาพทั่วไป

###### ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดนครพนม ห่างจากตัวอำเภอนาหว้า ประมาณ ๒ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครพนม ๙๘ กิโลเมตรและอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๗๖๒ กิโลเมตร ตำบลนาหว้าเป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการ มีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ ๑๕ หมู่ที่ ๑๕ บ้านตาลตำบลนาหว้าอำเภอนาหว้าจังหวัดนครพนม

###### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือจรด ตำบลบ้านเสี้ยว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ทิศใต้จรด ตำบลนาจัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออกจรด ตำบลนาคุณใหญ่ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตกจรด ตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

###### เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้ามีพื้นที่ทั้งหมด ๗๕.๔๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๒๐,๗๓๖ ไร่ ประกอบด้วยพื้นที่ทำการเกษตรและพื้นที่อื่นๆ

##### สภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศ

###### ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำนายังมีลำน้ำอุบลไหลผ่านซึ่งมีปริมาณน้ำเพียงพอสำหรับการเกษตร และยังมีพื้นที่บางส่วนในเขต หมู่ที่ ๖,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔ เหมาะสำหรับการเลี้ยงสัตว์ ส่วนพื้นที่ลุ่มประมาณ ๒,๗๐๐ ไร่ ที่มีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนในหมู่ที่ ๗,๑๒ หมู่ที่ ๙,๑๕ ท่วมเป็นบางส่วน เนื่องจากลำน้ำอุบล เอ่อล้นขึ้นมา

###### ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า แบ่งออกเป็น ๓ ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนกันยายน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม - กุมภาพันธ์

อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๐ - ๓๕ องศาเซลเซียส สูงสุดวัดได้ประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดโดยเฉลี่ย ๘ - ๑๐ องศาเซลเซียส



จำนวนหมู่บ้านในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า จำนวน ๑๐ หมู่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้าอำเภอนาหว้าจังหวัดนครพนม ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศลงวันที่ ๓๐ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมดในเขต ตำบลนาหว้า ๑๐ หมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่

หมู่ที่ ๖	บ้านนาพระ	หมู่ที่ ๗	บ้านตาล
หมู่ที่ ๘	บ้านตาล	หมู่ที่ ๙	บ้านตาล
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองบัว	หมู่ที่ ๑๑	บ้านอุนยางคำ
หมู่ที่ ๑๒	บ้านอุนยางคำ	หมู่ที่ ๑๓	บ้านอุนยางคำ
หมู่ที่ ๑๔	บ้านโนนห้วยแคน	หมู่ที่ ๑๕	บ้านตาล

ท้องถื่นอื่นในตำบล

จำนวนเทศบาล จำนวน ๑ แห่ง เทศบาลตำบลนาหว้า

จำนวนประชากร ข้อมูล (จปฐ.๒) ปี ๒๕๖๕

แสดงจำนวนประชากร ที่อาศัยอยู่จริงจากผลการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานระดับตำบล

หมู่บ้าน	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
หมู่ที่ ๖ บ้านนาพระ	๒๐๘	๒๐๘	๔๑๖
หมู่ที่ ๗ บ้านตาลน้อย	๔๓๕	๔๒๕	๘๖๐
หมู่ที่ ๘ บ้านตาล	๓๙๒	๔๑๘	๘๑๐
หมู่ที่ ๙ บ้านตาล	๒๘๕	๒๗๔	๕๕๙
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองบัว	๕๔๙	๕๑๐	๑๐๕๙
หมู่ที่ ๑๑ บ้านอุนยางคำ	๒๗๒	๒๙๗	๕๖๙
หมู่ที่ ๑๒ บ้านอุนยางคำ	๓๒๕	๓๗๙	๗๐๔
หมู่ที่ ๑๓ บ้านอุนยางคำ	๒๘๙	๒๖๕	๕๕๔
หมู่ที่ ๑๔ บ้านโนนห้วยแคน	๑๕๓	๑๒๙	๒๘๒
หมู่ที่ ๑๕ บ้านตาล	๒๕๘	๒๖๙	๕๒๗
รวมทั้งหมด	๓,๑๗๔	๓,๑๗๕	๖,๓๔๙

## ๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพ

ประชากรในเขตตำบลนาหว้า ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่เช่น ทำนา เลี้ยงสัตว์ ค้าขาย ปลูกยางพารา , ปลูกไม้ยูคาลิปตัส , เลี้ยงปลา ประมง และปลูกถั่วลิสง

รายได้เฉลี่ยของประชากรในเขต อบต. ๓๗,๕๘๘ บาท /ปี/คน

ข้อมูลการใช้ที่ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

พื้นที่ทั้งหมด ๒๗,๕๐๐ไร่ / ทำการเกษตร ๑๑,๗๑๓ ไร่ / ผลผลิตข้าว ๒๗๔ ก.ก / ไร่

ครอบครัวยุทธกรรม ๗๘๘ ครอบครัว

ข้อมูลสัตว์เลี้ยง โค ๒,๐๕๗ ตัว / กระบือ ๑,๐๖๖ ตัว / ตัว / เป็ด,ไก่ ๑๕,๖๖๐ ตัว

เลี้ยงปลาในกระชัง ๑๓ราย / ๒๔ กระชัง

- ฟาร์มสุกร จำนวน ๒ ฟาร์ม

## ๓. สภาพทางสังคม

## การศึกษา

- โรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง
- โรงเรียนระดับอาชีวศึกษา จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ แห่ง

การศึกษา	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
ไม่เคยศึกษา	๗๒	๘๗	๑๕๙
ต่ำกว่า ป.๔	๒๕๔	๒๕๑	๕๐๕
ป.๔--๖	๑,๒๙๗	๑,๓๔๖	๒,๖๔๓
ม.ศ.๑-๓	๑๑	๘	๑๙
ม.ศ.๔-๕	๒๖๖	๒๔๕	๕๑๑
ม.๑-๓	๒	๒	๔
ม.๔-๖	๑๑๒	๑๒๗	๒๓๙
ปวช.	๑๓	๑๙	๓๒
ปวส.	๒๐	๘	๒๘
ปริญญาตรี	๓๓	๔๔	๗๗
ปริญญาโท	๔	๕	๙
ปริญญาเอก	๐	๐	๐
อื่นๆ ไม่ระบุ	๑๔	๑๑	๒๕
รวมทั้งหมด	๒,๐๙๘	๒,๑๕๓	๔,๒๕๑

## ศาสนา

- ประชากรร้อยละ ๙๙.๙ นับถือศาสนาพุทธ
- ประชากรร้อยละ ๐.๑ นับถือศาสนาคริสต์

## สาธารณสุข

- โรงพยาบาลนาหว้า จำนวน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมซึม ร้อยละ ๑๐๐

## ๔. การบริหารพื้นฐาน

## การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า สามารถคมนาคมติดต่อกับจังหวัด อ่างทอง และหมู่บ้านต่างๆ ดังนี้

## ทางหลวง

- นาหว้า - สกลนครระยะทาง ๔๒ กม. ใช้ติดต่อกับจังหวัดสกลนคร, ตำบลนาจัว
- นาหว้า - ศรีสงคราม ระยะทาง ๒๗ กม. ใช้ติดต่อโพนสว่าง, บ้านเอื้อง, ศรีสงคราม, ท่าอุเทน และนครพนม
- นาหว้า - บ้านเข็ม ระยะทาง ๒๒ กม. ติดต่อกับตำบลบ้านเสี้ยว, อ่างทองอากาศอำนวย



## ตำแหน่งพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ คน

- |                                   |                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| ๑. นายสุขสันต์ บรรเทาทุกข์        | ปลัด อบต. ( นักบริหารงานท้องถิ่น )   |
| ๒. นางสาวภัทราภรณ์ สิทธิ          | รองปลัด อบต.                         |
| ๓. นายสมพงษ์ โพนศิลา              | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) |
| ๔. นายสิริวิชญ์ ไชยโคตร           | หัวหน้าสำนักปลัด                     |
| ๕. นายภักดี วะชุม                 | หัวหน้ากองการศึกษา                   |
| ๖. นางสาววิไลวรรณ จันทร์เหลือง    | นักทรัพยากรบุคคล                     |
| ๗. นางสาวชนาธิป อุดมเดชาเวทย์     | หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ                  |
| ๘. นายยุทธพงศ์ ประกิจ             | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน             |
| ๙. นางกัญญา จันทร์มาศ             | นักจัดการงานทั่วไป                   |
| ๑๐. ส.อ.ณัฐพงษ์ สุทธิสาร          | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ๑๑. จ.ส.ต.ประมวล สาระโป           | เจ้าพนักงานธุรการ                    |
| ๑๒. นายวีระพงษ์ วะลับ             | นายช่างไฟฟ้า                         |
| ๑๓. นางสาวเยาวภา ปาทา             | นักพัฒนาชุมชน                        |
| ๑๔. นางสาวนาถรัตดา ปิคุณ          | ผู้อำนวยการกองคลัง                   |
| ๑๕. นางสาวกานต์พิชชา เปรมศิริวงศ์ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้             |
| ๑๖. นายวันเฉลิม แซ่สิงห์          | นิติกร                               |
| ๑๗. นางสาวพรนิภา ราชรองชัย        | เจ้าพนักงานพัสดุ                     |
| ๑๘. นางสาวนุชชิตา อูสาพรหม        | นักวิชาการตรวจสอบภายใน               |
| ๑๙. นายวิฑิต เภาโพธิ์             | เจ้าพนักงานธุรการ                    |
| ๒๐. นายมานะ คำผาเยื้อง            | นายช่างโยธา                          |
| ๒๑. นายอุดมพงศ์ วะชุม             | วิศวกรโยธา                           |

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน

- |                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| ๑. นายภัยเวท ไชยหมื่น | ลูกจ้างประจำพนักงานสูบน้ำ |
|-----------------------|---------------------------|

ข้าราชการครู จำนวน ๕ คน

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| ๑. นางลำไผ่ วงษาเนาว์       | ครู ค.ศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาลใหญ่ |
| ๒. นางสาวพรทิพย์ น้อยนาง    | ครู ค.ศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาลน้อย |
| ๓. นางสาวจินตนา ปาทา        | ครู ค.ศ.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาลน้อย |
| ๔. นางวัชรภรณ์ ถิ่นอ่อนแก้ว | ครู ค.ศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาพระ   |
| ๕. นางประทายรัตน์ ประกิจ    | ครู ค.ศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ชัย |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๒ คน

- |                              |                                 |
|------------------------------|---------------------------------|
| ๑. นางพัศตรีวิภา บรรเทาทุกข์ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๒. นางประภัสสร ไชยรัตน์      | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        |
| ๓. นายวัชรินทร์ ไชยบิน       | พนักงานสูบน้ำ                   |
| ๔. นางสาววิมลรัตน์ คำภูเงิน  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ         |
| ๕. นางสาวจรรยา นางทะราช      | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        |
| ๖. นายถวัลย์ ทองนุ           | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ           |

๗. นายสุภาพ วงษาเนา	คนงานก่อสร้าง
๘. นายวัชร พรหมชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. นายชัยศิริ ผินงูเหลือม	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๑๐. นางสาวอรพรรณ หงส์ทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
๑๑. นายเสกสรร วงษาเนา	พนักงานดับเพลิง
๑๒. นายทรงฤทธิ์ ต้นศรี	พนักงานขับรถดับเพลิง
๑๓. นายสุรเชษฐ์ คະสุดโน	พนักงานดับเพลิง
๑๔. นายธีรวัฒน์ รอดรัตน์	คนงานประจำรถขยะ
๑๕. นายไตรณรงค์ วัชระสร้อย	คนงานประจำรถขยะ
๑๖. นางสาวศุภรานันท์ ดาบพิมพ์จับ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๗. นายอรรถชัย ลิภา	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง
๑๘. นางนฤมล อับภัย	ผู้ดูแลเด็ก
๑๙. นางสาวบรรจง ชัยพรหม	ผู้ดูแลเด็ก
๒๐. นางสาวศิริวัฒน์ วงษาเนา	ผู้ดูแลเด็ก
๒๑. นางวรรณภา ตูธิรัตน์	ผู้ดูแลเด็ก
๒๒. นางมัลลิกา ประกึ่ง	ผู้ดูแลเด็ก
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๖ คน
๑. นายอนุกุล วัชสาร	คนงานประจำรถขยะ
๒. นายไสว น้อยนาง	พนักงานสูบน้ำ
๓. นายวัตร วัชระเกิดเป็ม	คนงานทั่วไป
๔. นางกรรณา นางทะราช	คนงานทั่วไป
๕. นายสุระปรีชา ทิพย์มหาอินทร์	นักรถการโรง
๖. นายพลพล ปาทา	พนักงานขับรถบรรทุกขนาดเบา

สถานที่ท่องเที่ยวของตำบล

- การทำอาชีพปรีศนาของหมู่บ้านตาล หมู่ที่ ๗,๘,,๙,๑๕
  - ประเพณี บุญบั้งไฟไทบ้านตาล
๖. ศักยภาพในตำบล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) ด้านบุคลากร แบ่งเป็น ๔ ส่วน

มีจำนวน ๕๕ คน

ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๒๘	คน
กองคลัง	จำนวน	๘	คน
กองช่าง	จำนวน	๗	คน
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน	๑๒	คน
<b>ระดับการศึกษาของบุคลากร</b>			
ระดับประถมศึกษา	จำนวน	-	คน
ระดับมัธยมศึกษา	จำนวน	๘	คน
ระดับอาชีวศึกษา	จำนวน	๗	คน

ระดับปริญญาตรี	จำนวน	๒๙	คน
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	จำนวน	๑๑	คน

## สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๑.๒ การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตของเกษตรกรตกต่ำ
- ๒.๒ ศักยภาพในการบริหารจัดการตั้งกลุ่มอาชีพฯ เพื่อการสร้างรายได้เสริม
- ๒.๓ ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ๒.๔ การขาดเงินทุนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

### ๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
- ๓.๒ การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ๓.๓ การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- ๓.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ๓.๕ ปัญหาเสพติด

### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๒ การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๔.๓ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๔ พนักงานต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.๒ การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๓ การบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕.๔ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๕ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ และน้ำเสียจากครัวเรือน
- ๕.๖ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค - บริโภคได้

**๖. ด้านการสาธารณสุข**

- ๖.๑ ด้านสาธารณสุข
- ๖.๒ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคโควิด ๑๙ ฯลฯ
- ๖.๓ ปัญหาอาชญากรรมและการแพร่ระบาดของยาเสพติด

**๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- ๗.๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๗.๒ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๗.๓ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๗.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๗.๕ การรักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

**๘. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๗.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- ๗.๒ บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

**ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๓ ติดตั้งไฟสาธารณะเพิ่มขึ้นปรับปรุงซ่อมแซมให้พร้อมใช้งาน
- ๑.๔ ขยายระบบประปาให้ทั่วถึง

**๒. ด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ ให้มีการเพาะปลูกทางการเกษตรให้หลากหลายและเปิดตลาดใหม่
- ๒.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีด้านการเกษตร
- ๒.๓ ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาอาชีพ

**๓. ด้านสังคม**

- ๓.๑ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน
- ๓.๒ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารห้องสมุดศูนย์คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตในตำบล
- ๓.๓ ปรับปรุงพื้นที่สาธารณะให้สามารถพักผ่อนและออกกำลังกายได้
- ๓.๔ อบรมให้ความรู้ชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจร ตามยุทธศาสตร์ชาติ

บูรณาการ/โครงการ To Be Number

**๔. ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๔.๑ การส่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้กับภาคประชาชน
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ตรงกับงานที่ทำ

**๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาพื้นที่สาธารณะให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๕.๒ ขุดลอกคลองพัฒนาแหล่งน้ำ
- ๕.๒ จัดหาที่ทิ้งขยะให้เพียงพอพร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกในการกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็กสตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๖.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย
- ๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและโรคติดต่อฯลฯ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน
- ๗.๒ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารห้องสมุดศูนย์คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตในตำบล
- ๗.๓ ปรับปรุงพื้นที่สาธารณให้สามารถพักผ่อนและออกกำลังกายได้

๘. ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๘.๑ การส่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้กับภาคประชาชน
- ๘.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๘.๓ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ตรงกับงานที่ทำ

### ๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลนาหว้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้าจะสมบูรณ์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไข ปัญหาอย่างจริงจัง โดยให้การสนับสนุนเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านพัฒนาอาชีพจะพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและยังนำ เศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิต

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และ

๑๖

กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ หน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOTองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพ ปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ

- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม

โรคติดต่อ

- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวน

สัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบอบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

- (๕) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร

๕.๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ

ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength: S)

★ โครงสร้างองค์กร(Structure)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้าชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. แต่ละส่วนราชการ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน นอกจากนี้การจัดสถานที่ทำงานเอื้อต่อการประสานงานระหว่างกัน
๓. แต่ละส่วนราชการมีข้าราชการและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ครบทุกส่วนราชการ
๔. มีโครงสร้างทางฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ชัดเจน

★ กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy)

๑. มีแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาสามปี และแผนการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนา
๒. องค์กรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา
๓. แผนพัฒนามีความครอบคลุมทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
๔. มีข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

★ ระบบการดำเนินงานขององค์กร(Systems)

๑. ระบบการจัดทำและบริหารงบประมาณ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอน สามารถใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี
๒. ระบบการจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบัน
๓. ระบบการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
๔. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย
๑๓. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๕. ระบบการประชุมสภาท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชน สามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น

★ พฤติกรรมผู้บริหาร(Style)

๑. ผู้บริหาร มีความตั้งใจในการบริหารงานขององค์กรและการแก้ปัญหาให้กับประชาชน
๒. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่ม
๓. การบริหารงาน ใช้หลักระเบียบปฏิบัติโดยเคร่งครัด
๔. ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ
๕. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกันเอง
๖. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

★ สมาชิกในองค์กร(Staff)

๑. มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๓. ยึดระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด

★ ทักษะความรู้ความสามารถ(Skills)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
๒. ฝ่ายสภาท้องถิ่น มีความตั้งใจในการทำงาน

★ ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร(Shared Values)

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น มีประมวลคุณธรรมจริยธรรม

จุดอ่อน (Weaknesses: W)

★ โครงสร้างองค์กร(Structure)

๑. โครงสร้างองค์กร ไม่ครอบคลุมทุกภารกิจตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอน ทำให้ภาระหน้าที่เหล่านี้ไปตกอยู่กับส่วนสำนักปลัด ซึ่งมีภารกิจตามหน้าที่มากอยู่แล้ว
๒. การบังคับบัญชาหลายลำดับชั้น ทำให้การทำงานมีหลายขั้นตอนและเกิดความล่าช้า
๓. ฝ่ายสภาท้องถิ่น ขาดการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ
๔. ช่องทางการติดต่อราชการและการขอรับบริการ ยังมีความล่าช้า ไม่ชัดเจน

★ กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy)

๑. การจัดทำแผนพัฒนา ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
๒. มีสภาพปัญหาและความต้องการมาก ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างครบถ้วน
๓. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

★ ระบบการดำเนินงานขององค์กร(Systems)

๑. ระบบการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามกฎหมายกระจายอำนาจ ส่งผลให้องค์กร มีภารกิจมากแต่มีงบประมาณที่จำกัด
๒. ระบบบันทึกบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบ
๓. ระบบการบริหารงานบุคคลไม่มีความต่อเนื่อง มีการโอนย้ายบ่อย
๔. ขาดระเบียบวินัย ด้านการบริหารงบประมาณ มีการโอนงบประมาณบ่อย
๕. การจัดสรรงบประมาณ ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
๖. กระบวนการจัดหาพัสดุบางกรณี ไม่เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ประชาชนเข้าร่วมการประชุมและร่วมกันตรวจสอบการทำงาน ค่อนข้างน้อย
๘. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความเห็น

★ พฤติกรรมผู้บริหาร(Style)

๑. ผู้บริหาร ไม่เข้าร่วมประชุมชี้แจงทุกหมู่บ้าน
๒. ผู้บริหาร ยังขาดความรอบรู้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากเพิ่งจะได้รับการเลือกตั้ง
๓. ผู้บริหาร ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน

★ สมาชิกในองค์กร(Staff)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๒. บุคลากร บางส่วนยังขาดความรัก ความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๓. บุคลากร บางคนยังมีภาระที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป

★ ทักษะความรู้ความสามารถ(Skills)

๑. สมาชิกสภาท้องถิ่น ยังขาดประสบการณ์และความรู้เนื่องจากเป็นคนใหม่

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่น ไม่ได้มองสภาพปัญหาในภาพรวมของตำบล

๓. พนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ

๔. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity: O)

★ เศรษฐกิจ(Economic)

๑. มีการปลูกพืช หรือทำการเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนในตำบล
๒. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
๓. มีสภาพอากาศเหมาะสมแก่การทำเกษตร
๔. เป็นเมืองหน้าด่านในการต้อนรับนักท่องเที่ยวจากที่ต่างๆและอยู่ใกล้พื้นที่แหล่งท่องเที่ยวหลายอย่างเช่น อุทยานแห่งชาตินาหว้า วัดพระธาตุประสิทธิ์แหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาและวัฒนธรรมฯ ศูนย์หัตถกรรมทอผ้าพื้นเมือง และสินค้า OTOP เครื่องจักรสานต่างๆ
๕. มีกิจการโรงแรม-รีสอร์ท-บ้านพัก เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวในช่วงฤดูการท่องเที่ยว
๖. สามารถพัฒนาวัดต่างๆ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนในชุมชนได้
๗. มีประเพณีบุญเดือนสี่ และบุญประเพณีประจำปี
๘. มีกลุ่มแม่บ้านที่เข้มแข็งเช่น กลุ่มแม่บ้านทอผ้าพื้นเมือง กลุ่มเครื่องจักรสาน และอาชีพปรีศนา ซึ่งเป็นเศรษฐกิจของหมู่บ้านที่ส่วนราชการต่างๆสามารถมาดำเนินงานได้และมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี

★ เทคโนโลยี(Technological)

๑. มีแผนแม่บทให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรเพื่อปฏิบัติงาน

๒. มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และระบบเชื่อมต่อภายในองค์กร

๓. มีเว็บไซต์ ขององค์กร เพื่อเป็นช่องทางของการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ

★ กฎหมาย(Law)

๔. มีพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

★ การเมือง(Politics)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมาก

๒. นโยบายของรัฐ ให้ความสำคัญกับท้องถิ่นค่อนข้างมาก

★ สังคม(Social)

- ๑. ในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมที่พึ่งพาอาศัยกัน
- ๒. มีกลุ่ม องค์กรทางสังคมที่เข้มแข็งหลายกลุ่ม

★ วัฒนธรรม(Culture)

- ๑. มีวัด เป็นศูนย์กลาง ศูนย์รวมทางจิตใจและวัฒนธรรม
- ๒. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น เครื่องจักสาน ทอผ้าพื้นเมือง ฯลฯ
- ๓. มีประเพณี บุญเดือนสี่ของดินนาหว่า และประเพณีบุญบั้งไฟ

★ ต่างประเทศหรือโลกาภิวัตน์(Global or Globalization)

- ๑. สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในโลกได้อย่างรวดเร็ว
- ๒. การมีช่องทางการติดต่อสื่อสารได้หลายช่องทาง

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)

★ เศรษฐกิจ(Economic)

- ๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตร ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับนายทุนและกลไกทางการตลาด
- ๒. ราคาน้ำมันในท้องตลาดสูง ส่งผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น
- ๓. ค่าครองชีพสูงขึ้น
- ๔. ขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร
- ๕. การคมนาคมไม่สะดวก
- ๖. พื้นที่ทำกิน ไม่มีเอกสารสิทธิ์
- ๗. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะ ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- ๘. ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่มีราคาต่ำ
- ๙. การบริการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ประปา ยังไม่ทั่วถึง ทั้งพื้นที่

★ เทคโนโลยี(Technological)

- ๑. เกษตรกรไม่ได้ใช้เครื่องจักร เครื่องมือที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ
- ๒. ประชาชนส่วนใหญ่ ยังไม่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ หรือใช้ไม่เป็น

★ กฎหมาย(Law)

- ๑. ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน/ระเบียบพัสดุ ไม่มีความยืดหยุ่น ทำให้การแก้ไขปัญหาบางครั้งเกิด
- ๒. ระเบียบ บางอย่างมีการแก้ไขและเปลี่ยนแปลงบ่อย

ความล่าช้า

★ การเมือง(Politics)

- ๑. ในระดับท้องถิ่นเมื่อมีการเลือกตั้ง จะมีการขัดแย้งและแบ่งพรรคแบ่งพวก
- ๒. รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้นโยบายที่มีต่อท้องถิ่นไม่มีความแน่นอน
- ๓. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้

เพียงพอ

★ สังคม(Social)

- ๑. การเคารพผู้ใหญ่ ผู้อาวุโสกว่า ลดลง
- ๒. มีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่
- ๓. มีปัญหายาเสพติด
- ๔. มีปัญหาสุขภาพ อนามัย
- ๕. ประชาชน มีค่านิยมที่ฟุ่มเฟือย

๖. เยาวชน มีคูครองก่อนวัยอันควร ในอนาคต อาจมีปัญหาครอบครัวได้
๗. ยังมีเยาวชน บางส่วนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
๘. มือขายมุข เพิ่มมากขึ้นในพื้นที่

★ **วัฒนธรรม(Culture)**

๑. เยาวชน รับกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ เกินความพอดี
๒. ผู้คน เข้าวัด ฟังธรรม ลดน้อยลง
๓. ขาดการสืบทอด ประเพณีวัฒนธรรม

★ **ต่างประเทศหรือโลกาภิวัตน์(Global or Globalization)**

๑. เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมจากสื่อ
๒. สื่อบางชนิดไม่สร้างสรรค์/การนำเสนอข่าวสารเพียงด้านเดียว

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้าจะดำเนินการ**  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

**ก. ภารกิจหลัก**

- ๖.๑ การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๖.๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

**ข. ภารกิจรอง**

๑. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

**๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยมีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา  
ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม ไว้ดังนี้

- |                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
| ๑) พนักงานส่วนตำบล                 | จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา |
| ๒) พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา  |
| ๓) ลูกจ้างประจำ                    | จำนวนทั้งสิ้น ๑ อัตรา  |
| ๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ            | จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา |
| ๕) พนักงานจ้างทั่วไป               | จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา  |

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๑ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

#### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

#### กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

#### กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

#### กองการศึกษาฯ

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

#### หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า จึงขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ต่อไป

๒) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ต่อไป

๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ต่อไป

๔) ตำแหน่งนักสันทนการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑ กองการศึกษา ขอยุบเลิกเนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายตามบุคคล

๕) ตำแหน่งนักวิชากาพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ กองคลัง ขอยุบเลิกเนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง มีพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว และเพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายตามบุคคล

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน/บัญชี</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</li> </ul> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน/บัญชี</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</li> </ul> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งมี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯลฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้เกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
  ๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
  ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
  ๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
  ๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
  ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
  ๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
  ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
  ๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
  ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณและประสิทธิภาพงานอย่างไร
- ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

\*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน  
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
 (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\*เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
 สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
- พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
-พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
-คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมสำนักงานปลัด</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<b>กองคลัง(๐๔)</b>								
-นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผ.อ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
-นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผ.อ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธา(ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
-พนักงานขับรถบรรทุกขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)</b>								
-นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผ.อ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-เจ้าพนักงานการเงินฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู วิทยฐานะชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ช่วย(ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.บ้าน หนองบัว)	๑	๑	๑	๑				ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	รอจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษาฯ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งสิ้น	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-		

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	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	-44,130
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1				13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
	สำนักงานปลัด อบต. (01)															0	0	0	
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	35,220
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	409,320		1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	34,110
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	389,400		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
7	นักพัฒนาชุมชน	ป.ช.	1	1	245,280		1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	20,440
8	นิติกร	ปก.	1	1	241,440		1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	20,120
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	ว่าง	355,320	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	710,640	722,640	734,640	ว่าง
10	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	355,320			1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	710,640	722,640	734,640	22,920
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	318,960		1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	26,580
12	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	1	ว่าง	275,040		1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ																		
13	พนักงานสูบน้ำ		1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	186,000		1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,160	193,440	201,240	209,400	15,500
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	170,760		1	1	1				6,840	7,200	7,440	177,600	184,800	192,240	14,230
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	1	168,480		1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,320	182,400	189,720	14,040
17	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	1	177,240		1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,680	184,440	191,880	199,560	14,770
18	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	1	1	170,760		1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,600	184,800	192,240	14,230
19	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	168,480		1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,320	182,400	189,720	14,040
20	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	168,480		1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,320	182,400	189,720	14,040
21	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	188,160		1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,720	203,640	211,800	15,680

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
22	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	1	1	144,000	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,760	155,760	162,000	12,000	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
23	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	1	1	163,800	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,400	177,240	184,440	13,650	
24	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	1	1	112800	1	1	1	-	-	-	4560.00	4800.00	4920.00	117,360	122,160	127,080	9,400	
	สำนักงานปลัด(พนักงานจ้างทั่วไป)																		
25	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108000	108000	108000	9,000	
26	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	
27	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	
28	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	
29	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	
	กองคลัง(04)																		
30	ผ.อ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ตัน	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	41,550
31	หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ(นักบริหารงานคลัง)	ตัน	1	1	422,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	453,720	466,920	480,240	35,220
32	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	1	ว่าง	355,320		1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง
33	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	143,520		1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	11,960
34	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	1	1	178,200		1	1	1	-	-	-	7,080	7,080	7,440	185,280	192,360	199,800	14,850
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)														0	0	0		
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	144,000		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,760	155,760	162,000	12,000
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	201,000		1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,760	209,040	217,440	226,200	16,750
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	189,720		1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,400	205,320	213,600	15,810
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	187,920		1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,480	203,400	211,560	15,660
	กองช่าง (05)														0	0	0		
39	ผ.อ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
40	วิศวกรโยธา	ปก.	1	1	355,320		1	1	1				355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	21,880
41	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	285,840		1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	23,820
42	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	ว่าง	297,900		1	1	1				297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
43	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	174,120		1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,560	181,200	188,520	196,080	14,510
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)															0	0	0	
44	คนงานก่อสร้าง	-	1	1	170,520		1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,360	184,560	192,000	14,210
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
45	พนักงานขับรถบรรทุกขนาดเบา(รถกระบะเข้า รับส่ง)		1	1	108,000		1	1	1				108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
	กองการศึกษา (08)																		
46	ผ.อ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
47	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	ว่าง	355,320		1	1	1				355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง
48	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	297,900		1	1	1				297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	21,620
49	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	297,900		1	1	1				297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	31,260
50	ครู(สพด.บ้านนาพระ)	ครู ชก.	1	1			1	1	1	-	-	-							
51	ครู(สพด.บ้านตาลใหญ่)	ครู ชก.	1	1			1	1	1	-	-	-							
52	ครู(สพด.บ้านตาลน้อย)	ครู ชก.	1	1			1	1	1	-	-	-							อุดหนุนฯ
53	ครู(สพด.บ้านตาลน้อย)	ครู ชก.	1	1			1	1	1										
54	ครู(สพด.บ้านหนองบัว)	ครูผู้ช่วย	1	ว่าง			1	1	1										ว่าง
55	ครู(สพด.วัดโพธิ์ชัย)	ครู ชก.	1	1			1	1	1										
56	ผู้อำนวยการ สพด.บ้านนาพระ		1	ว่าง			1	1	1										
57	ผู้อำนวยการ สพด.บ้านตาลใหญ่		1	ว่าง			1	1	1										สรรหาเมื่อได้
58	ผู้อำนวยการ สพด.บ้านตาลน้อย		1	ว่าง			1	1	1										รับงบประมาณ

เลข

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
59	ผู้อำนวยการ ศพต.บ้านหนองบัว		1	ว่าง			1	1	1										จากกรมฯ
60	ผู้อำนวยการ ศพต.วัดโพธิ์ชัย		1	ว่าง			1	1	1										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
61	ผู้ช่วยครู(ศพต.นาพระ)	-	1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-				
62	ผู้ช่วยครู(ศพต.ศาลใหญ่)	-	1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-				อุดหนุนฯ
63	ผู้ช่วยครู(ศพต.วัดโพธิ์ชัย)	-	1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-				
64	ผู้ช่วยครู(ศพต.วัดโพธิ์ชัย)	-	1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																		
65	ผู้ดูแลเด็ก(ศพต.บ้านหนองบัว)		1	1			1	1	1										
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
66	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	185,040		1	1	1				9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
(5)	รวม		66	55	12,341,340	396,000	66	66	66			-	3,105,240	530,340	538,860	13,666,920	14,089,260	14,520,120	
(6)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,050,038	2,113,389	2,178,018	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,716,958	16,202,649	16,698,138	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															39.39	38.67	37.96	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล  
(นางสาววิไลวรรณ จันทรเหลือง)  
นักทรัพยากรบุคคล

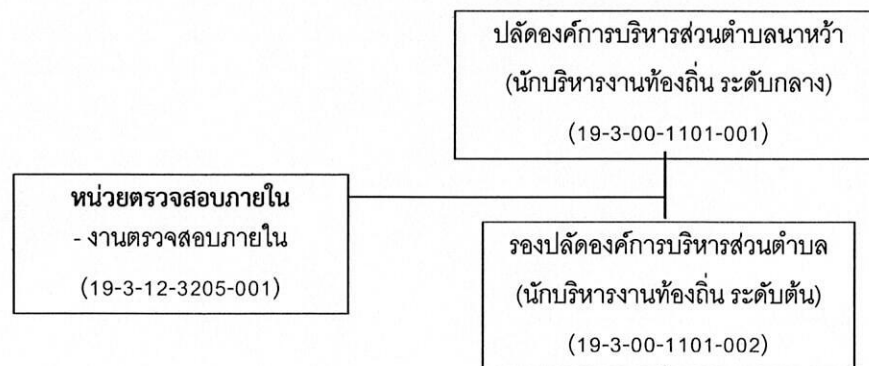
(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล  
(นายสุสันต์ บรรเทาทุกข์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล  
(นายสิริวิชัย ไชยโคตร)  
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล  
(นางสาวภัทราภรณ์ สิทธิ)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล  
(นายยงยุทธ ปาทา)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ประเภทสามัญ



สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<b>หัวหน้าสำนักปลัด</b> (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	<b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒) - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น) (๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	<b>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)
- งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>ฝ่ายการเงินและบัญชี</b> <b>หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒) - งานการเงินและบัญชี	-งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค	-งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด  
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  
(๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานนโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานสวัสดิการสังคม	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	งานส่งเสริม การเกษตร	งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	งานกฎหมาย และคดี
-นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑) -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ -พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง (ทั่วไป) คนงานทั่วไป(๒)	-นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปก./ชก (๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	-นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	-นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ปก/ชก ๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ -จพง.ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ปง./ชง.(ว่าง) (๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ -พนักงานขับรถดับเพลิง -พนักงานดับเพลิง(๒)ว่าง๑ -พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ) -พนักงานสูบน้ำ (ภารกิจ) -พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)	-นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(ว่าง) (๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑) -คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)(๒) -คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-นิติกร ปก./ชก. (๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑)

ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	7	2	1	11	5

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น  
(๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)

หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี  
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น  
(๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒)

งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(ว่าง) (๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.(๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.(๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๒	-	๔	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
 นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ว่าง  
 (๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑)

งานก่อสร้าง	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานประสานสาธารณูปโภค
-คณงานก่อสร้าง	-วิศวกรโยธา ปก./ชก.(๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง.(๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)ว่าง	-นายช่างไฟฟ้า ชง.(๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑) -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - พนักงานขับรถบรรทุกขนาดเบา(ทั่วไป)

ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	-	๒	๑

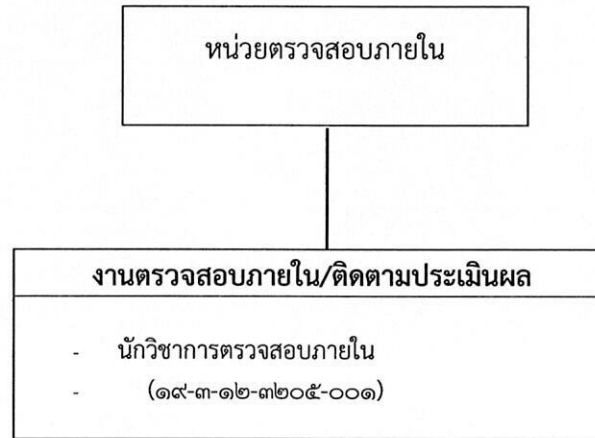
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
 นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น  
 (๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา
	-นักวิชาการศึกษา(๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)ว่าง -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑) -เจ้าพนักงานธุรการ(๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒)	-ผู้อำนวยการ ศพด.เด็กเล็ก(๕)(รอจัดสรร) -ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ(๕) -ครูผู้ช่วยว่าง -ผู้ช่วยครู(๔) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

ระดับ	อำนวยการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
				ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ครูผู้ช่วย		
จำนวน	1	1	2		10	1	5	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	อัตราเก่าเดิม			อัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายสุขสันต์ บรรเทาทุกข์	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๙๗,๕๖๐
๒	นางสาวภัทราภรณ์ สิทธิ	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐		๔๙๐,๙๒๐
	สำนักงานปลัดอบต. ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๓	นายสิริวิชญ์ ไชยโคตร	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๔๖๔,๖๔๐
๔	นางกัญญา จันทร์มาศ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาววิไลวรรณ จันทร์เหลือง	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	นายยุทธพงศ์ ประกิจ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๗	นางสาวเยาวภา ปาหา	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๐-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๙-๓-๐๐-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๘	นายวันเฉลิม แซ่สิงห์	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๔๑,๔๔๐			๒๔๑,๔๔๐
๙	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่าง
๑๐	ส.อ.นัฐพงษ์ สุทธิสาร	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			๓๕๕,๓๒๐
๑๑	จ.ส.อ.ประมวล สาระโป	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๐-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๓-๐๐-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๘,๙๖๐	-	๓๓,๓๒๐	๓๕๐,๒๘๐
๑๒	ว่าง	ปวส.	๑๙-๓-๐๐-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๐-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ											
๑๓	นายภैयाเวท ไชยหมื่น พนักงานจ้าง	ม.๖	ล.๐๐๑	พนักงานสูบน้ำ		ล.๐๐๑	พนักงานสูบน้ำ					อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)											
๑๔	นางสาวจรีญา นางทะราช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๖,๐๐๐			๑๘๖,๐๐๐
๑๕	นางสาวอรพรรณ หงษ์ทอง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑๗๐,๗๖๐			๑๗๐,๗๖๐
๑๖	นายวิษระ พรหมชัย	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑๖๘,๔๘๐			๑๖๘,๔๘๐
๑๗	นายถวัลย์ ทองนุ	ปวช.		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑๗๗,๒๔๐			๑๗๗,๒๔๐

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)											
๑๘	นายทรงฤทธิ์ ต้นศรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑๗๐,๗๖๐			๑๗๐,๗๖๐
๑๙	ว่าง	ปวช.		พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง		๑๖๘,๔๘๐			ว่าง
๒๐	นายสุรเชษ คะสุดใจ	ปริญญาตรี		พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง		๑๖๘,๔๘๐			๑๖๘,๔๘๐
๒๑	นายวัชรินทร์ ไชยบิน	ปวส.		พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ		๑๘๘,๑๖๐			๑๘๘,๑๖๐
๒๒	นายอรุณชัย ลิภา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๔๔,๐๐๐			๑๔๔,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)											
๒๓	นายธีรวัฒน์ รอดรัตน์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๖๓,๘๐๐	๖,๐๐๐		๑๖๙,๘๐๐
๒๔	นายไตรณรงค์ วัชเชษฐน้อย	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๑๒,๘๐๐	๖,๐๐๐		๑๑๘,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นายวินัย ไชยมงค	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๖	น.ส.จันทร์นภา บุตรจันทร์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายบุญล วัชสาร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายสุระปรีชา ทิพย์มหาอินทร์	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายไสว น้อยนาง	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๓๐	นางสาวนาถรัตดา ปิคุ้ม	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐
๓๑	นางสาวชนาธิป อุดมเดชาเวทย์	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๐,๖๔๐
๓๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่าง
๓๓	นางสาวพรนิภา ราชมงคลชัย	ปวส.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๔	นางสาวกานต์พิชชา เปรมศิริวงศ์	ปวส.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๗๘,๒๐๐			๑๗๘,๒๐๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)											
๓๕	นางสาวศุภรณันท์ ดาบพิมพ์จับ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๔,๐๐๐			๑๔๔,๐๐๐
๓๖	นางพักรวีภา บรรเทาทุกข์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๑,๐๐๐			๒๐๑,๐๐๐
๓๗	นางสาววิมลรัตน์ คำภูเงิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๘๙,๗๒๐			๑๘๙,๗๒๐
๓๘	นางประภัสสร ไชยรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๘๗,๙๒๐			๑๘๗,๙๒๐

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๓๙	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๔๐	นายวีรพงษ์ วัลลภ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๔๑	นายอุดมพงศ์ วะขุม	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๓๕๕,๓๒๐			
๔๒	ว่าง พนักงานจ้าง	ปวส.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)											
๔๓	นายชัยศิริ ผินงูเหลือม	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๗๔,๑๒๐			๑๗๔,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)											
๔๔	นายสุภพ วงษานาวี พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส.		คนงานก่อสร้าง			คนงานก่อสร้าง		๑๗๐,๕๒๐			๑๗๐,๕๒๐
๔๕	นายพลพล ปาทา	ปวช.		พนักงานขับรถบรรทุกขนาดเบา			พนักงานขับรถบรรทุกขนาดเบา		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

คค

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๔๖	นายภักดี วะชุม	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๔๘๔,๓๒๐
๔๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่าง
๔๘	น.สมยุรี พันธก่าง	ปวส.	๑๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๗,๙๐๐			๒๙๗,๙๐๐
๔๙	นายวิฑิต เกาโพธิ์	ปวส.	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๗,๙๐๐			
๕๐	นางวัชรภรณ์ เกื้อนแก้ว	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	ครู (ศพด.บ้านนาพระ)	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	ครู (ศพด.บ้านนาพระ)	ชก.				
๕๑	นางลำไพ วงษาเนาว์	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู (ศพด.บ้านตาลใหญ่)	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู (ศพด.บ้านตาลใหญ่)	ชก.				
๕๒	นางสาวพรทิพย์ น้อยนาง	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๓	ครู (ศพด.บ้านตาลน้อย)	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๓	ครู (ศพด.บ้านตาลน้อย)	ชก.				
๕๓	นางประไพรัตน์ ประกิจ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๔	ครู (ศพด.วัดโพธิ์ชัย)	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๔	ครู (ศพด.วัดโพธิ์ชัย)	ชก.				
๕๔	นางสาวจินตนา ปาทา	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๖	ครู (ศพด.บ้านตาลน้อย)	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๖	ครู (ศพด.บ้านตาลน้อย)	ชพ.				
๕๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๕	ครูผู้ช่วย(ศพด.บ้านหนองบัว)	ครูผู้ช่วย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๕	ครูผู้ช่วย(ศพด.บ้านหนองบัว)	ครูผู้ช่วย				ว่าง
๕๖							ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านนาพระ					
๕๗							ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านตาลใหญ่	สรรหาเมื่อได้				
๕๘							ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านตาลน้อย	งบประมาณ				
๕๙							ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหนองบัว	จากกรม				
๖๐							ผู้อำนวยการ ศพด.วัดโพธิ์ชัย					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)											
๖๑	นางสาวศิริวัฒน์ วงษาเนาว์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู					อุดหนุน
๖๒	นางนฤมล อับภัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู					
๖๓	นางวรรณภา ตูธิรัตน์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครู			ผู้ช่วยครู					
๖๔	นางมัลลิกา ประกิจ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครู			ผู้ช่วยครู					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)											
๖๕	นางสาวบรรจง ชัยพรม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)					

คค

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล											
๖๖	นางสาวนุชชิตา อูสาพรหม	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-		๑๘๕,๐๔๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

---

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร