



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง  
อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง  
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และจะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายจ่ายประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์และมีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘”

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้แทน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายกันหา พิมวงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้ในการวางแผนกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตงสามารถปรับใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาความต้องการของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงได้มีการวางแผนแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พร้อมได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ประชาชนหน่วยงานทางราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั่วไปอันที่จะได้ทราบถึงแนวทาง และทิศทางการใช้อัตรากำลังคน รวมทั้งภารกิจต่างๆ ที่ต้องดำเนินการได้อย่างชัดเจนต่อไปในระยะเวลา ๓ ปี นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง  
อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้า

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                                    | ๑  |
| ๒. วัตถุประสงค์                                                        | ๒  |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                              | ๒  |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๖  |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                      | ๑๕ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ      | ๒๔ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง    | ๒๕ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ                                         |    |
| ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ                                                | ๒๘ |
| ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(กรอบเดิม/กรอบใหม่)                     | ๓๐ |
| ๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.อื่น                               | ๓๓ |
| ๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (+/-)                                  | ๓๔ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น               | ๓๗ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี             | ๔๑ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ     | ๔๗ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น                     | ๕๐ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น          | ๕๑ |

### ภาคผนวก

- ๔.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม)
- แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ(เดิม)
- ข้อบัญญัติตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

\*\*\*\*\*

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๓ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ การประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ (๔๐%) ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การ บริหารส่วนตำบลนาตง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาตง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๖ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การ พัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้ เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่ง อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นกาถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อ.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
นาดง

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดง เช่น กฎระเบียบ การ  
แบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจ-  
งาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดง และส่ง  
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ

๓.๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

๓.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ  
และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ความต้องการของประชาชน

##### ๑. สภาพที่ตั้ง

###### ๑.๑. ที่ตั้ง

**ทิศเหนือ** ติดกับเทศบาลตำบลปากคาด และตำบลโนนศิลา อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

**ทิศตะวันออก** ติดกับตำบลโนนศิลา ตำบลสมสนุก อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

**ทิศใต้** ติดกับตำบลหนองยอง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

**ทิศตะวันตก** ติดกับตำบลนาทับไฮ ตำบลบ้านด่อน อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย และตำบล  
หนองยอง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

##### แนวเขตตำบลโดยละเอียด

**ทิศเหนือ** ติดต่อกับเทศบาลตำบลปากคาด และตำบลโนนศิลา อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬโดย  
มีแนวเขตเริ่มชลประทานห้วยคาค พิกัด ยูเอฟ ๒๐๕๒๓๐ แนวเขตไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามกึ่งกลางห้วยคาค  
เลียบไปตามห้วยร้อน จนถึงห้วยหนองร้อน พิกัด ยูเอฟ ๒๑๓๒๒๗ แนวเขตไปตามขอบหนองร้อนทางทิศตะวันออก  
ของหนองร้อน (หนองร้อน เป็นของตำบลนาดง อำเภอปากคาด) จนจรดห้วยชัยชนะ พิกัด ยูเอฟ ๒๑๔๒๒๕  
ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามกึ่งกลางห้วยชัยชนะ ถึงแยกถนนโนนชัยศรี - ดาลบังบด ตัดกับถนนไปบ้านไร่ พิกัด  
ยูเอฟ ๒๒๙๒๒๐ ไปทางทิศใต้ตามถนนโนนชัยศรี - ดาลบังบด จนไปจรดทางเกวียน ข้างสวนยางพาราของ  
นายสุรศักดิ์ สีลาวัลย์ พิกัด ยูเอฟ ๒๓๑๒๑๔ เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางประมาณ ๔ กิโลเมตร

**ทิศตะวันออก** ติดต่อกับตำบลโนนศิลา ตำบลสมสนุก และตำบลหนองยอง อำเภอบางแคด จังหวัดบึงกาฬ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจาก ถนนโนนชัยศรี - ดาลบังบด จรดกับทางเกวียน ข้างสวนยางพาราของ นายสุรศักดิ์ ศิลาวัลย์ พิกัด ยูเอฟ ๒๓๑๒๑๔ แนวเขตไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามทางเกวียน ประมาณ ๓ กิโลเมตร ถึงห้วยอ้งฮ้า พิกัด ๒๕๖๒๐๓ ไปทางทิศใต้ตามกึ่งกลางห้วยอ้งฮ้า จนถึงห้วยหิน พิกัด ยูเอฟ ๒๖๓๑๘๔ เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร

**ทิศใต้** ติดต่อกับตำบลหนองยอง อำเภอบางแคด จังหวัดบึงกาฬ โดยมีแนวเขตเริ่มจากห้วยหินจรดกับห้วยอ้งฮ้า พิกัด ยูเอฟ ๒๖๓๑๘๔ แนวเขตไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามแนวกึ่งกลางห้วยหิน จนถึงหลักไม้แก่นปักอยู่ทางทิศเหนือของห้วยหิน พิกัด ยูเอฟ ๒๔๗๑๓๘ แนวเขตไปทางทิศเหนือตามแนวคันนา ซึ่งผ่านที่นาของ นายสุข โพธิ์พยัคฆ์ และนายสุดใจ ทองปอ จนถึงหลักไม้แก่นปักไว้ตรงแนวรั้วของวัดถ้ำนิมิตดาลบังบด พิกัด ยูเอฟ ๒๔๕๑๘๘ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวรั้วของวัดฯ ถึงอ่างเก็บน้ำห้วยมะยม พิกัด ยูเอฟ ๒๓๗๑๘๕ ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวกึ่งกลางห้วยแคน (ห้วยแคนอยู่ติดกับอ่างเก็บน้ำห้วยมะยม) จนถึงหลักไม้แก่นปักไว้ทางทิศเหนือของห้วยแคน พิกัด ยูเอฟ ๒๓๔๑๘๔ แนวเขตไปทางทิศใต้ผ่านไร่มันสำปะหลัง ต้นกระบก จนถึงหลักไม้แก่นปักไว้ทางทิศเหนือของถนนปากคาด - โวฬสัย (หมายเลข ๒๐๙๕) พิกัด ยูเอฟ ๒๓๒๑๗๖ (ซึ่งอยู่ห่างจากถนนที่แยกบ้านห้วยแคน ตำบลหนองยอง อำเภอบางแคด ประมาณ ๑ กิโลเมตร) เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร

**ทิศตะวันตก** ติดต่อกับตำบลหนองยอง อำเภอบางแคด จังหวัดบึงกาฬ ตำบลนาทับไฮ และตำบลบ้านดอน กิ่งอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหลักไม้แก่นปักไว้ทางทิศเหนือของถนนปากคาด - นาดงพิสัย (หมายเลข ๒๐๙๕) ซึ่งอยู่ห่างจากถนนที่แยกไปบ้านห้วยแคน ตำบลหนองยอง อำเภอบางแคด ประมาณ ๑ กิโลเมตร พิกัด ยูเอฟ ๒๓๒๑๗๖ แนวเขตไปทางทิศใต้ตัดผ่านถนนปากคาด - นาดงพิสัย ตรงไปทางเกวียน แนวเขตไปทางทิศใต้ตามทางเกวียน จนถึงห้วยนาบอน พิกัด ยูเอฟ ๒๒๓๑๖๖ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวกึ่งกลางห้วยนาบอน จนถึงห้วยหลี่ พิกัด ยูเอฟ ๒๐๗๑๖๘ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามแนวกึ่งกลางห้วยหลี่ จนถึงหลักไม้แก่นปักไว้บนสันเนินอยู่ทางทิศตะวันตกของห้วยหลี่ พิกัด ยูเอฟ ๒๒๐๑๕๕ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านสวนยูคาลิปตัส จนถึงหลักไม้แก่นปักอยู่ในที่นาของนายพิมพ์ อูสานสา อยู่ห่างจากฝ่ายห้วยหลี่ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ประมาณ ๑ กิโลเมตร พิกัด ยูเอฟ ๒๑๗๑๕๐ (ซึ่งเป็นหลักไม้แก่นที่ใช้เป็นจุดเชื่อมในการแบ่งเขตการปกครอง ระหว่างตำบลนาดง ตำบลหนองยอง อำเภอบางแคด จังหวัดบึงกาฬ กับ อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย) แนวเขตไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ผ่านทุ่งนา จนถึงห้วยสาธารณะ พิกัด ยูเอฟ ๑๙๑๑๖๒ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวกึ่งกลางห้วยสาธารณะ จนไปจรดกับห้วยปลาปาก พิกัด ยูเอฟ ๑๗๕๑๖๘ ไปทางทิศเหนือตามแนวกึ่งกลางห้วยปลาปาก จนจรดห้วยคาค พิกัด ยูเอฟ ๑๗๐๑๗๓ ไปทางทิศเหนือตามแนวกึ่งกลางห้วยคาค จนถึงชลประทานห้วยคาค พิกัด ยูเอฟ ๒๐๕๒๐๓ เป็นจุดสิ้นสุดรวมระยะทางประมาณ ๓๐ กิโลเมตร

## ๑.๒. เนื้อที่

มีเนื้อที่ประมาณ ๓๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๗๕๐ ไร่

## ๑.๓. ภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลนาดง เป็นที่ดอนสลับที่ราบลุ่ม ลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย ร้อยละ ๗๕ ซึ่งจะต้องรักษาหน้าดิน มิให้เกิดการชะล้างพังทลายของหน้าดินเนื่องจากการทำเกษตร

#### ๑.๔. เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงมีหมู่บ้านอยู่ในเขตการปกครอง ดูแลและให้บริการ จำนวนทั้งสิ้น ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านไร่
- หมู่ที่ ๒ บ้านโนนสำราญ
- หมู่ที่ ๓ บ้านนาตง
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาตงน้อย
- หมู่ที่ ๕ บ้านโสกบง
- หมู่ที่ ๖ บ้านชัยเจริญ
- หมู่ที่ ๗ บ้านดาดบังบด
- หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยมะยม

#### ๑.๖. ข้อมูลประชากร

| ชื่อหมู่บ้าน | หมู่ที่  | จำนวนครัวเรือน | จำนวนประชากร |              |              | หมายเหตุ |
|--------------|----------|----------------|--------------|--------------|--------------|----------|
|              |          |                | ชาย          | หญิง         | รวม          |          |
| บ้านไร่      | ๑        | ๑๓๑            | ๑๘๗          | ๒๐๓          | ๓๙๐          |          |
| บ้านโนนสำราญ | ๒        | ๒๗๑            | ๔๒๖          | ๔๑๗          | ๘๔๓          |          |
| บ้านนาตง     | ๓        | ๑๘๕            | ๑๖๗          | ๑๘๕          | ๕๓๒          |          |
| บ้านนาตงน้อย | ๔        | ๒๓๐            | ๓๒๕          | ๓๕๙          | ๖๘๔          |          |
| บ้านโสกบง    | ๕        | ๒๔๖            | ๔๖๘          | ๔๕๑          | ๙๑๙          |          |
| บ้านชัยเจริญ | ๖        | ๑๗๖            | ๑๓๖          | ๑๔๖          | ๒๘๒          |          |
| บ้านดาดบังบด | ๗        | ๑๕๗            | ๒๑๑          | ๒๓๙          | ๔๕๐          |          |
| บ้านห้วยมะยม | ๘        | ๔๐             | ๙๒           | ๘๐           | ๑๗๒          |          |
| <b>รวม</b>   | <b>๘</b> | <b>๑,๔๓๖</b>   | <b>๒,๐๑๒</b> | <b>๒,๐๘๐</b> | <b>๔,๐๙๒</b> |          |

ข้อมูลอ้างอิง : จากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือน เมษายน ๒๕๖๘

## ๒. สภาพเศรษฐกิจ

### ๒.๑. อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลนาตงประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ สวนยางพารา และส่วนหนึ่งประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ชายแรงงานต่างจังหวัดและต่างประเทศ รายได้ ประชากรเฉลี่ย ๗๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี

### ๒.๒. หน่วยงานธุรกิจในเขตตำบลนาตง

- ปั้มน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง
- โรงสี (ขนาดเล็ก) จำนวน ๔ แห่ง
- โรงงานเฟอร์นิเจอร์ จำนวน ๑ แห่ง

๓.๑. ประชากร ณ วันที่ เมษายน ๒๕๖๘ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔,๐๙๒ คน เป็นชาย จำนวน ๒,๐๑๒ คน เป็นหญิง จำนวน ๒,๐๘๐ คน หมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ บ้านโสกบง จำนวน ๙๑๙ คน รองลงมาได้แก่ บ้านโนนสำราญ จำนวน ๘๔๓ คน หมู่บ้านที่มีประชากรน้อยที่สุด ได้แก่ บ้านห้วยมะยม จำนวน ๑๗๒ คน

### ๓.๒. สถานการศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมด จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้

#### ๑. โรงเรียนบ้านโนนสำราญ

| ชั้น                     | ชาย<br>(คน) | หญิง<br>(คน) | รวมจำนวน<br>นักเรียน<br>(คน) | หมายเหตุ |
|--------------------------|-------------|--------------|------------------------------|----------|
| ระดับก่อนประถมศึกษา      |             |              |                              |          |
| ชั้นอนุบาล ๒             | ๔           | ๓            | ๗                            |          |
| ชั้นอนุบาล ๓             | ๕           | ๕            | ๑๐                           |          |
| ระดับประถมศึกษา          |             |              |                              |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑    | ๕           | ๓            | ๘                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒    | ๘           | ๓            | ๑๑                           |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓    | ๒           | ๒            | ๒                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔    | ๖           | ๔            | ๑๐                           |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕    | ๐           | ๔            | ๔                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖    | ๔           | ๔            | ๘                            |          |
| รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น | ๓๔          | ๒๘           | ๖๒                           |          |

#### ๒. โรงเรียนบ้านนาตง

| ชั้น                     | ชาย<br>(คน) | หญิง<br>(คน) | รวมจำนวน<br>นักเรียน(คน) | หมายเหตุ |
|--------------------------|-------------|--------------|--------------------------|----------|
| ระดับก่อนประถมศึกษา      |             |              |                          |          |
| ชั้นอนุบาล ๒             | ๐           | ๑            | ๑                        |          |
| ชั้นอนุบาล ๓             | ๒           | ๔            | ๖                        |          |
| ระดับประถมศึกษา          |             |              |                          |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑    | ๔           | ๓            | ๗                        |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒    | ๓           | ๓            | ๖                        |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓    | ๓           | ๑            | ๔                        |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔    | ๐           | ๔            | ๔                        |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕    | ๒           | ๓            | ๕                        |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖    | ๘           | ๔            | ๑๒                       |          |
| รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น | ๒๒          | ๒๓           | ๔๕                       |          |

๓. โรงเรียนบ้านโสกบง

| ชั้น                     | ชาย<br>(คน) | หญิง<br>(คน) | รวมจำนวน<br>นักเรียน<br>(คน) | หมายเหตุ |
|--------------------------|-------------|--------------|------------------------------|----------|
| ระดับก่อนประถมศึกษา      |             |              |                              |          |
| ชั้นอนุบาล ๒             | ๓           | ๓            | ๖                            |          |
| ชั้นอนุบาล ๓             | ๔           | ๓            | ๗                            |          |
| ระดับประถมศึกษา          |             |              |                              |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑    | ๓           | ๒            | ๕                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒    | ๔           | ๓            | ๗                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓    | ๒           | ๒            | ๔                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔    | ๕           | ๒            | ๗                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕    | ๒           | ๑            | ๓                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖    | ๑           | ๘            | ๙                            |          |
| รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น | ๒๔          | ๒๔           | ๔๘                           |          |

๔. โรงเรียนบ้านดาดบังบด

| ชั้น                     | ชาย<br>(คน) | หญิง<br>(คน) | รวมจำนวน<br>นักเรียน<br>(คน) | หมายเหตุ |
|--------------------------|-------------|--------------|------------------------------|----------|
| ระดับก่อนประถมศึกษา      |             |              |                              |          |
| ชั้นอนุบาล ๑             | ๖           | ๔            | ๑๐                           |          |
| ชั้นอนุบาล ๒             | ๒           | ๕            | ๗                            |          |
| ชั้นอนุบาล ๓             | ๗           |              |                              |          |
| ระดับประถมศึกษา          |             |              |                              |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑    | ๓           | ๒            | ๕                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒    | ๓           | ๕            | ๘                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓    | ๖           | ๓            | ๙                            |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔    | ๙           | ๔            | ๑๓                           |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕    | ๗           | ๘            | ๑๕                           |          |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖    | ๕           | ๕            | ๑๐                           |          |
| รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น | ๔๘          | ๔๓           | ๙๐                           |          |

- โรงเรียนมัธยม (ขยายโอกาส) จำนวน ๑ แห่ง (โรงเรียนบ้านนาดง)
  - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาดง จำนวน ๑ แห่ง จำนวนเด็กเล็ก ๓๒ คน
- (\*ข้อมูลอ้างอิง : จากโรงเรียนทั้ง ๔ โรงเรียน ณ วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๘)

### ๓.๓. สถาบันและองค์การศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์/ที่พักสงฆ์ จำนวน ๑๑ แห่ง

### ๓.๔. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนางแดง จำนวน ๑ แห่ง
- มีจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน ๗๑ คน
- อัตราผู้มีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน จำนวน ๘ แห่ง
- กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลนางแดง จำนวน ๑ กองทุน
- กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนางแดง จำนวน ๑ กองทุน
- อาสาสมัครกู้ชีพ - กู้ภัย จำนวน ๑๕ นาย
- รถกู้ชีพ - กู้ภัยพร้อมอุปกรณ์ จำนวน ๑ คัน
- ธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวน ๑ ธนาคาร
- รถขยะ จำนวน ๑ คัน

## ๔. การบริหารพื้นฐาน

๔.๑. การคมนาคม ในการติดต่ออำเภอใช้ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๐๙๕ ปากคาด - นางดงพิสัย และ ถนนสายลาดยาง รพช. ที่เชื่อมถนนภายในหมู่บ้าน

- ถนนเชื่อมหมู่บ้าน ๙ สาย
- เป็นถนนลาดยาง ๒ สาย
- ถนนลูกรัง ๒๔ สาย

### ๔.๒. การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์ - แห่ง
- โทรศัพท์สาธารณะ ๙ แห่ง

### ๔.๓. การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงหมู่บ้าน ประชากรมีไฟฟ้าใช้ร้อยละ ๑๐๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

### ๔.๔. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วย ๑๒ แห่ง
- หนอง ๑๓ แห่ง

### ๔.๕. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๘ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๙๓ บ่อ
- บ่อโยก ๔๖ บ่อ
- ถังปูนฉาบ ๑๐ ถัง
- ฝ. ๓๓ ๓๐ ลูก
- ฝ. ๙๙ ๑๘ ลูก

## ๕.๑. ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- แหล่งน้ำธรรมชาติ (ลำห้วยคาค,หนองร้อน,หนองบ่อ,หนองพ้อคำ,หนองเหมือดเมียง,หนองพุด,หนองนาบอน,อ่างเก็บน้ำห้วยมะยม,ห้วยหิน,ห้วยนาบอน,ห้วยนาเหล่า ฯ)
- หินดाल (มีมากในหมู่ที่ ๗,๘ วัดเทพนิมิตดาลบังบด,วัดภิรมยาราม)

## ๕.๒. มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๔ รุ่น ๔๖๐ คน
- ไทยอาสาสมัครป้องกันชาติ ๒ รุ่น ๓๒๐ คน
- สมาชิก อปพร. จำนวน ๖๖ คน
- อาสาสมัครปกป้องสถาบัน (อปส.) จำนวน ๑๐๐ คน

## ๖. ศักยภาพของตำบล

## ๖.๑. โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๑) จำนวนบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นาดง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ มีจำนวน ๔๔ คน แบ่งตามส่วนราชการดังนี้

## ๑.๑. สำนักงานปลัดฯ จำนวน ๑๔ คน

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ระดับกลาง (๑)
- (๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ระดับต้น (๑)
- (๓) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น (๑)
- (๔) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)
- (๕) นักวิชาการเกษตรชำนาญการ (๑)
- (๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)
- (๗) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)
- (๘) พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- (๙) พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- (๑๐) พนักงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- (๑๑) คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)
- (๑๒) พนักงานขับรถดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- (๑๓) พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)

## ๑.๒. กองคลัง จำนวน ๘ คน

- (๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (๐)
- (๒) นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑)
- (๓) เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)
- (๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๐)
- (๕) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) (๐)
- (๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๘) คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๐)

**๑.๓. กองช่าง จำนวน ๘ คน**

- (๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (๑)
- (๒) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๐)
- (๓) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑)
- (๔) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) (๐)
- (๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๖) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๗) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๘) ช่างไม้ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

**๑.๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๘ คน**

- (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ระดับต้น (๐)
- (๓) นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) (๐)
- (๔) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๐)
- (๒) ครู (๒) ว่าง (๑)
- (๓) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)
- (๔) นักการภารโรง(พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)

**๑.๕ กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๔ คน**

- (๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑)
- (๒) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(๑)
- (๓) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.) (๐)
- (๔) เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) (๐)

**๑.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน**

- (๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) (๐)

**๗.ระดับการศึกษาของบุคลากร (คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างเหมารายเดือน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๔๒ คน**

|                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| ๑. ระดับประถมศึกษาตอนต้น            | จำนวน ๑ คน  |
| ๒. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น            | จำนวน ๔ คน  |
| ๓. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย           | จำนวน ๑๔ คน |
| ๔. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ        | จำนวน ๑ คน  |
| ๕. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | จำนวน ๑๐ คน |
| ๖. ระดับปริญญาตรี                   | จำนวน ๘ คน  |
| ๗. ระดับปริญญาโท                    | จำนวน ๔ คน  |

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆตามความเหมาะสม แยกเป็นดังนี้

**สภาพปัญหาต่างๆ** ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามสาขาแผนงานดังนี้

**ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ**

**๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ถนนเป็นหลุมบ่อ ขรุขระ ผิวจราจรลูกรังชำรุด น้ำขัง
- ๑.๒ การไม่มีโทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

**๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

**๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

- ๓.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด (ยาบ้า) ในบางหมู่บ้าน
- ๓.๓ ให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

**๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่พอเพียงและตื้นเขิน

**๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- ๕.๑ การขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ข้อมูล ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาต่อและการศึกษานอกระบบ

**๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๖.๑ ฤดูฝนน้ำท่วมขัง พื้นที่การเกษตร
- ๖.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ลำห้วย มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ขาดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๗.๑ การมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย
- ๗.๒ บุคลากรมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ งบประมาณในการบริหารจัดการมีไม่เพียงพอ
- ๗.๔ โครงสร้างฐานอัตราภาษี การจัดเก็บภาษี บทลงโทษ ขาดประสิทธิภาพ

**ความต้องการของประชาชน**

**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซมปรับปรุง ถนนลาดยาง , คสล. ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ขยายเขตบริการไฟฟ้า
- ๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำ

**๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกลำห้วย แหล่งน้ำ หนอง บึง สระน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านแบบน้ำผิวดินทุกหมู่บ้าน

**๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ พัฒนาศูนย์อบรมเด็กก่อนวัยเรียน ครูพี่เลี้ยง งบประมาณ ความต้องการของชุมชน

**๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งองค์กรด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกลำห้วย แหล่งน้ำ ที่ดินเงิน และกำจัดวัชพืช

**๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๗.๑ การสร้างจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมขององค์กรประชาชน
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ แก้ไขฐานโครงสร้างการจัดเก็บภาษี อัตราภาษี บทลงโทษ
- ๗.๔ ให้มีงบประมาณพอเพียงในการบริหารจัดการ

**๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาตงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๕.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

- ๔.๖ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่ม

มาตรา ๑๖ และ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

**๑. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)**

เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ คือ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**๒. ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า
๒. พัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
๔. รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ (สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่า
๒. พัฒนาขีดความสามารถการค้า และการลงทุน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
๔. รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาสู่สังคมคุณภาพ

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ (อบจ.บึงกาฬ) ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ คือ**

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา
๕. การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี
๘. การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**๕. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง**

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การพัฒนาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

### พันธกิจการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนมีถนนที่มาตรฐาน มีความสะดวกสบายในการสัญจรภายในตำบล และเชื่อมต่อกับตำบลใกล้เคียง จัดหาน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาดปลอดภัยเพียงพอตลอดปี รวมการจัดระบบผังเมืองและควบคุมอาคารให้เป็นระเบียบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๒. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และสนับสนุนการสาธารณสุข การพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การพัฒนาด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เพื่อการส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การพาณิชยกรรมในท้องถิ่น
๔. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อเป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน
๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ รวมทั้งคุ้มครองดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้และที่ดิน
๖. การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการป้องกัน คุ้มครอง ควบคุม ดูแล รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานในท้องถิ่น
๗. การพัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชนครอบคลุมทุกด้าน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### แนวทางการพัฒนาด้านการคมนาคมและการขนส่ง

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก สบายในตำบลและเชื่อมกับตำบลอื่น
- เป้าหมายการพัฒนา ถนน คสล. ถนนลูกรัง ถนนลาดยาง สะพาน
- แนวทางการดำเนินงาน ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้าน และไปยังพื้นที่การเกษตร

#### แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค

- วัตถุประสงค์ เพื่อประชาชนมีน้ำไว้อุปโภคบริโภคเพียงพอตลอดปี
- เป้าหมายการพัฒนา ห้วย หนอง คลอง บึง และแหล่งน้ำอื่น ๆ
- แนวทางการดำเนินงาน ก่อสร้างฝายน้ำล้น ทำนบดิน ขุดลอกแหล่งน้ำ คลองส่งน้ำ การก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

#### แนวทางการพัฒนาด้านผังเมืองและควบคุมอาคาร

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้การก่อสร้างบ้านเรือน หรือการถมที่สร้างความเดือดร้อนให้บุคคลที่อยู่ใกล้เคียง
- เป้าหมายการพัฒนา ที่ดิน บ้านเรือนและที่อยู่อาศัย
- แนวทางการดำเนินงาน ออกข้อบัญญัติการถมที่ท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในตำบลปฏิบัติตาม

### แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพ

- **วัตถุประสงค์** เพื่อเพิ่มรายได้ และการสร้างมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- **เป้าหมายการพัฒนา** กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี ประชาชน และกลุ่มอาชีพต่างๆ
- **แนวทางการดำเนินงาน** อบรมให้ความรู้ สนับสนุนงบประมาณ และศึกษาดูงาน

### แนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

- **วัตถุประสงค์** เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้ได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริมการออกกกำลังกายและการแก้ไขปัญหายาเสพติด
- **เป้าหมายการพัฒนา** ผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้พิการ เด็ก สตรี คนชรา และผู้ติดเชื่อ
- **แนวทางการดำเนินงาน** สนับสนุนเบี้ยยังชีพ ซ่อมแซมที่อยู่อาศัย อบรมอาชีพเสริม จัดหาอุปกรณ์กีฬา และอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติด

### แนวทางการพัฒนาด้านการศึกษา

- **วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาประชากรในตำบลให้มีความรู้มากขึ้น
- **เป้าหมายการพัฒนา** เด็ก เยาวชน และประชาชนในตำบล
- **แนวทางการดำเนินงาน** สนับสนุนสถาบันการศึกษา ในการจัดกิจกรรมการเรียน ส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียน และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

#### แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการลงทุน

- **วัตถุประสงค์** เพื่อให้ประชาชนมีทุนในการประกอบอาชีพ
- **เป้าหมายการพัฒนา** กองทุน และกลุ่มต่างๆ ภายในตำบล
- **แนวทางการดำเนินงาน** ให้การส่งเสริม สนับสนุน ในด้านความรู้และงบประมาณ ส่งเสริมการดำเนินการก่อสร้างศูนย์กระจายสินค้าตลาดชุมชนและบริการเบ็ดเสร็จระดับท้องถิ่น เช่น สินค้าทางด้านการเกษตร ด้านอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ชุมชน

#### แนวทางการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

- **วัตถุประสงค์** เพื่อให้ประชาชนแปรรูปสินค้าการเกษตรให้มีมูลค่าที่สูงขึ้น
- **เป้าหมายการพัฒนา** กลุ่มเกษตรกร กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- **แนวทางการดำเนินงาน** ให้การส่งเสริม สนับสนุนในด้านความรู้ การศึกษาดูผลงาน และงบประมาณสนับสนุนกิจกรรม

#### แนวทางการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- **วัตถุประสงค์** เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
- **เป้าหมายการพัฒนา** วัด/สำนักสงฆ์ หนองสาธารณะ และถนนหนทางในชุมชน
- **แนวทางการดำเนินงาน** ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ตกแต่งต้นไม้สองข้างทาง

#### แนวทางการพัฒนาด้านการพาณิชย์กรรม

- **วัตถุประสงค์** เพื่อส่งเสริมการค้าขายสินค้าในตำบล
- **เป้าหมายการพัฒนา** ตลาดชุมชนของตำบลนาตง ๑ แห่ง
- **แนวทางการดำเนินงาน** จัดซื้อที่ดิน และก่อสร้างตลาดชุมชนในการแลกเปลี่ยนสินค้า

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย และความเสมอภาคของประชาชน

- **วัตถุประสงค์** เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองเพิ่มขึ้น
- **เป้าหมายการพัฒนา** ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในตำบลนาตง
- **แนวทางการดำเนินงาน** อบรมให้ความรู้กฎหมายเลือกตั้งและเชิญชวนเข้าร่วมสมัครเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น

### แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

- **วัตถุประสงค์** เพื่อให้ประชาชนเกิดความรักและหวงแหนท้องถิ่นของตน
- **เป้าหมายการพัฒนา** เยาวชน และประชาชนในตำบลนาตง
- **แนวทางการดำเนินงาน** ประชุมประชาคมหมู่บ้านในการจัดทำแผนชุมชน อบรมลูกเสือชาวบ้าน อบรมจริยธรรม อบรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

### แนวทางการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- **วัตถุประสงค์** เพื่อป้องกันภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดเหตุประชาชนต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที
- **เป้าหมายการพัฒนา** ประชาชนที่ประสบภัย และกลุ่มเสี่ยง
- **แนวทางการดำเนินงาน** จัดตั้งศูนย์อำนวยการ อปพร. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และรถยนต์บรรเทาสาธารณภัย ฝึกอบรมช่วยเหลือ

### แนวทางการพัฒนาด้านรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและ

#### ทรัพย์สินของประชาชน

- **วัตถุประสงค์** เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชนและลดการสูญเสีย
- **เป้าหมายการพัฒนา** ประชาชนที่สัญจรไปมาในเขตรับผิดชอบของตำบลนาตง
- **แนวทางการดำเนินงาน** จัดหาป้ายประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์เสียงตามสายทุกหมู่บ้าน ให้ประชาชนทราบ และหาแนวทางป้องกัน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

### แนวทางการพัฒนาด้านการคุ้มครอง ดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์จากการใช้ป่าไม้ที่ดิน

#### และทรัพยากรธรรมชาติ

- **วัตถุประสงค์** เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการปกป้องคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติ
- **เป้าหมายการพัฒนา** เด็ก เยาวชน และประชาชนในตำบลนาตง
- **แนวทางการดำเนินงาน** อบรมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการดูแลรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติ

### แนวทางการพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

- **วัตถุประสงค์** เพื่อให้ชุมชนน่าอยู่ น่าอาศัย
- **เป้าหมายการพัฒนา** พื้นที่ในเขตชุมชนของตำบลนาตง
- **แนวทางการดำเนินงาน** จัดหาถังขยะให้ประชาชน รณรงค์คัดแยกขยะ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### แนวทางการพัฒนาด้านการปกป้อง คุ้มครอง โบราณสถาน โบราณวัตถุ และ

#### พิพิธภัณฑ์สถาน

- **วัตถุประสงค์** เพื่อทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- **เป้าหมายการพัฒนา** ศาสนสถานในท้องถิ่น

- แนวทางการดำเนินงาน อุดหนุนงานประเพณีต่างๆ ดนตรีพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านอื่นๆ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบ
- เป้าหมายการพัฒนา ครอบคลุมพื้นที่ของตำบลนาง
- แนวทางการดำเนินงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการใช้ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป

- วัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองความต้องการและลดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- เป้าหมายการพัฒนา ครอบคลุมทุกส่วนราชการในเขตตำบลนาง
- แนวทางการพัฒนา จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน

การวิเคราะห์วิสัยทัศน์พัฒนา (Vision)

#### ๑. วิสัยทัศน์แห่งชาติ

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ๒. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

“ส่งเสริมการพัฒนาทุกด้าน สืบสานวัฒนธรรม  
นำสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

วิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนางด้วยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง เน้นบูรณาการองค์ความรู้จากหลายด้านโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการนำเสนอปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่การบรรลุผลนั้น สืบเนื่องจากการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางโดยสามารถสรุปเชิงวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ได้ดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (Strength) องค์การบริหารส่วนตำบลนางมีจุดแข็ง ดังนี้

๑.๑. มีการคมนาคมที่สะดวกมีถนน คสล.ร้อยละ ๘๐ มีทางหลวงแผ่นดินสาย ๒๐๙๕ ปากคาด - นางดงพิสัย ตัดผ่าน

๑.๒. มีน้ำอุปโภค บริโภคเพียงพอตลอดปี

๑.๓. มีการผลิตยางพาราในตำบลผลิต ประมาณ ๕๐๐ ตัน/ปี

๑.๔. มีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๑.๕. มีการบริการด้านสาธารณสุขทั่วถึงประชาชนเห็นความสำคัญเรื่องสุขภาพมากขึ้น

๑.๖. มีการจัดการศึกษาก่อนวัยเรียนและสนับสนุนกิจกรรมโรงเรียนภายในตำบล

๑.๗. มีการส่งเสริมกองทุนและกลุ่มอาชีพต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๑.๘. มีการจัดวางแผนงานในการออกเก็บภาษีเคลื่อนที่

๑.๙. มีการส่งเสริมการตลาดประมูลยางพาราของสหกรณ์ สวนยางนางดงจำกัด

๑.๑๐. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑.๑๑. มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๑๒. มีการจัดตั้งหน่วยกู้ชีพ-กู้ภัย ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลนาง

๑.๑๓. มีประตูปิด-เปิด ที่ชลประทานห้วยคาดเพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

๑.๑๔. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่เป็นแหล่งน้ำเพาะพันธุ์ปลาน้ำจืดและทำเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

|        |           |           |                    |
|--------|-----------|-----------|--------------------|
| ๑.๑๔.๑ | หนองร้อน  | หมู่ที่ ๑ | จำนวน ๒๗๖ ไร่      |
| ๑.๑๔.๒ | หนองบ่อ   | หมู่ที่ ๓ | จำนวน ๗๒ ไร่       |
| ๑.๑๔.๓ | หนองพุด   | หมู่ที่ ๕ | จำนวน ๑๐๐ ไร่      |
| ๑.๑๔.๔ | หนองนาบอน | หมู่ที่ ๔ | จำนวน ๒๑ ไร่ ๑ งาน |

ร.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑.๑๕. มีศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีอันดีงาม

๑.๑๖. มีการส่งเสริมพัฒนา และดำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๑๗. มีการส่งเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานที่ดีในองค์กร

## ๒. จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงมีจุดอ่อน ดังนี้

- ๒.๑. ยังขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการพื้นฐานที่จำเป็นเร่งด่วน
- ๒.๒. ยังขาดสถานที่ก่อสร้างตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้าในตำบล
- ๒.๓. ยังขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
- ๒.๔. ยังขาดงบประมาณในการจัดการอบรมทุกน้ำ/รดับเพลิง
- ๒.๕. เป็นพื้นที่ที่ยังเสี่ยงต่อการเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก เป็นต้น
- ๒.๖. การพัฒนาด้านการเกษตร ยังไม่ได้ดำเนินการครบวงจร ทำให้ราคาพืชผลการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๗. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๘. มีการอพยพแรงงาน ครอบครัวขาดความอบอุ่น
- ๒.๙. พื้นที่บางส่วนเกิดอุทกภัยซ้ำซาก ทำให้เกษตรกรขาดทุนในการทำเกษตร

## ๓. โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงมีโอกาส ดังนี้

๓.๑. รัฐบาลมีงบประมาณไทยเข้มแข็ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ได้เสนอของบประมาณไป แล้วหลายโครงการ เพื่อรับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณต่อไป

- ๓.๒. มีโรงงานรับซื้อยางแผ่น ยางก้อนถ้วย และมีตลาดประมูลยางพารา ในตำบลนาตง
- ๓.๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการปลูกยางพาราในจังหวัดบึงกาฬ
- ๓.๔. กระแสการตื่นตัวด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชนมีมาก
- ๓.๕. สามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดกิจกรรมได้

## ๔. อุปสรรค (Threat)

- ๔.๑. การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่แข็งแรง และไม่ยั่งยืน
- ๔.๒. ต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง แต่ราคาสินค้าการเกษตรตกต่ำ
- ๔.๓. เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพราะอยู่ติดเขตชายแดน
- ๔.๔. เสถียรภาพทางการเมืองไม่แน่นอนทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง

## การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดลประเทศไทย ๑.๐ เน้นภาคการเกษตรไปสู่ประเทศไทย ๒.๐ เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบัน ประเทศไทย ๓.๐ ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทว่าภายใต้ประเทศไทยโมเดล ๓.๐ ที่เป็นอยู่กันตอนนี้ต้องเผชิญกับดักสำคัญที่ไม่อาจนำพาประเทศพัฒนาไปมากกว่านี้ โดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติในรัฐบาลปัจจุบันได้มอบนโยบายที่จะนำพาประเทศก้าวสู่โมเดล ประเทศไทย ๔.๐ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี เน้นเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไก ประชาธิปไตย เพื่อต้องการแก้ไขปัญหามีมานาน เช่น

การทุจริตคอร์รัปชัน ความขัดแย้ง ตลอดจนปัญหาภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน วิกฤติภัยแล้ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงคำนึงถึงสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ตำบลบึงกาฬ ซึ่งตำบลบึงกาฬมีเขตพื้นที่กึ่งชุมชนเมือง ประชาชนมีอาชีพค้าขายและทำเกษตรกรรม รูปแบบสังคมในเขตตำบลนาตง เป็นสังคมแบบทั่วไป มีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เด็กและเยาวชนมีความเคารพต่อผู้ใหญ่ การเมืองยังคงมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความอุดมสมบูรณ์อย่างที่เป็นมาในอดีต มีความหลากหลายทางชีวภาพ มีความสมดุลและยั่งยืน ประชาชนในพื้นที่สามารถใช้ทรัพยากรได้ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามแนวทางของรัฐบาลสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ การพัฒนาเศรษฐกิจใหม่” และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารประเทศของรัฐบาล ควรสร้างความเข้าใจกับประชาชนในตำบลหนองยอง ถึงแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ๑ และนโยบายรัฐบาลตามแนวทางประชารัฐ

ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## ๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงจะดำเนินการ

ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ประปาหมู่บ้านเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าอุบะโคกบรีโคก ไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านเพื่อลดอุบัติเหตุ และอำนวยความสะดวกในการรักษาความปลอดภัยให้กับชุมชน ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม ถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง ขยายเขตไฟฟ้าหมู่บ้าน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ก่อสร้างรางระบายน้ำ ติดตั้งท่อระบายน้ำ เพื่อระบายให้น้ำไหลสะดวก ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึง เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตร และการประมง ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ ฝายชะลอน้ำ เพื่อให้มีน้ำเพียงพอใช้ในฤดูแล้ง

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน สืบสานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

๓. ด้านสาธารณสุข มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาด โรคอุบัติใหม่ บริหารจัดการปัญหาขยะ ปัญหามลพิษ ส่งเสริมสุขภาพกาย และจิตใจของประชาชน เพื่อปลอดภัยจากโรค

๔. ด้านเศรษฐกิจ ให้มีการส่งเสริมการสร้างอาชีพ ทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมให้มีความมั่นคงยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มสร้างอาชีพ สร้างแหล่งเงินทุน จัดหาตลาดรองรับสินค้า อบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่และการบริหารจัดการ

๕. ด้านสังคม สาธารณภัย และทรัพยากรธรรมชาติ เช่นการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ปราศจากยาเสพติด การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสตรี ผู้สูงอายุ และเยาวชน ด้วยการสนับสนุนงบประมาณ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของ อปพร. ประชาคมหมู่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน การวางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การฝึกอบรมและฝึกทบทวน อปพร. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมวินัยจราจร การป้องกันยาเสพติด จัดหาเครื่องมือ

อุปกรณ์ รถ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดทำแนวเขตพื้นที่สาธารณะ รณรงค์จัดการเผาหญ้า เผาป่า ซึ่งเป็น การสร้างมลพิษ แก้ปัญหาขยะ การส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าชุมชน การปลูกต้นไม้ใช้สอยในครัวเรือน การปลูก พืชผักสวนครัวรั้วกินได้ เพื่อเป็นการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และดำรงไว้ซึ่ง “หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง”

๖. ด้านการเมือง การบริหาร เช่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การ บริหารงานส่วนตำบล ส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับความเป็นประชาธิปไตย ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน พัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน ปรับปรุงและกำกับแผนพัฒนาและงบประมาณให้สอดคล้องกับความเป็นจริง กระจายบทบาท ให้สมาชิกสภาและประชาชนด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามากยิ่งขึ้น ของงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในพื้นที่

## ๖.๒ การกิจกรรม

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟู วัฒนธรรมของชุมชนที่ดั้งเดิมให้คงอยู่สืบไป

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนระบบเกษตรแบบ ยั่งยืน การแปรรูปอาหาร พัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ให้มีการตลาด เพื่อเป็นกระจายผลผลิตออกสู่ตลาด และสามารถ สร้างรายได้แก่กลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร พัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน ระบบ เศรษฐกิจแบบพอเพียง การลดละเลิกการใช้สารเคมีในพื้นที่ต้นน้ำ เพื่อเป็นการรักษาสุขภาพของเกษตรกรและผู้บริโภค รวมถึงการรักษาระบบนิเวศของน้ำ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการวางแผน ชุมชน แผนพัฒนาตำบล ส่งเสริมให้หน่วยงานเอกชนมีการลงทุนในระบบเศรษฐกิจของชุมชน

๕. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก และผู้ด้อยโอกาส

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญ โดยได้กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๕ กอง กับ ๑ หน่วย คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ และพนักงานจ้าง รวมที่อุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๔๔ อัตรา

ทั้งนี้ จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

### ๑. พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

### ๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล นาตง

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป (ไม่เกินคราวละ ๑ ปี)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่เกินคราวละ ๔ ปี)

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $30 \times 6 = 1,800$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๘๐๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๘๐๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๘๐๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ได้ทำการวิเคราะห์ค่างานในแต่ละงานของแต่ละส่วนราชการ ภายในสังกัด ตามโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งว่าต้องการตำแหน่งใดและมีจำนวนเท่าใด จะต้องต้องมีข้อมูล ด้านปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลังคนชัดเจน รายละเอียดในการปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รอบนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงได้มีการ

จัดทำบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจำแนกเป็นงานแต่ละงานตามส่วนราชการทุกงาน 27  
ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายในภาคผนวก

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

จากเหตุผลข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีการปรับกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น จึงมีความจำเป็นต้องขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติมเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และโครงสร้างของชื่อตำแหน่ง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาจาง จึงขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ ดังนี้

**๑.ปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา**

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็น ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากท้องที่การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม<br>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)<br>ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘                                                                                                                                                                                       | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่<br>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)<br>ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘                                                                                                                                                                                       | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>สำนักงานปลัด</b><br>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป<br>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๑.๓ งานนิติการ<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๑.๕ งานกิจการสภา<br>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร<br>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข<br>๑.๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม<br>๑.๙ งานกิจการพาณิชย์ | <b>สำนักงานปลัด</b><br>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป<br>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๑.๓ งานนิติการ<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๑.๕ งานกิจการสภา<br>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร<br>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข<br>๑.๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม<br>๑.๙ งานกิจการพาณิชย์ |          |
| <b>๒.กองคลัง</b><br>๒.๑ งานบริหารงานคลัง<br>๒.๒ งานการเงินและบัญชี<br>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้<br>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน<br>๒.๖ งานบริหารงานทั่วไป                                                                    | <b>๒.กองคลัง</b><br>๒.๑ งานบริหารงานคลัง<br>๒.๒ งานการเงินและบัญชี<br>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้<br>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน<br>๒.๖ งานบริหารงานทั่วไป                                                                    |          |
| <b>๓.กองช่าง</b><br>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง<br>๓.๒ งานควบคุมอาคาร<br>๓.๓ งานผังเมือง<br>๓.๔ งานสาธารณสุขโรค<br>๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง<br>๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้าง                                                                                               | <b>๓.กองช่าง</b><br>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง<br>๓.๒ งานควบคุมอาคาร<br>๓.๓ งานผังเมือง<br>๓.๔ งานสาธารณสุขโรค<br>๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง<br>๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้าง                                                                                               |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม<br>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)<br>ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘                                                                                                                                                              | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่<br>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)<br>ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘                                                                                                                                                              | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b><br>๔.๑ งานบริหารการศึกษา<br>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ                                                                                                | <b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b><br>๔.๑ งานบริหารการศึกษา<br>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ                                                                                                |          |
| <b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b><br>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์<br>๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน<br>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ<br>๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน<br>๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา<br>๕.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม<br>๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป | <b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b><br>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์<br>๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน<br>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ<br>๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน<br>๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา<br>๕.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม<br>๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป |          |
| <b>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                                                                                                                                                                                                                   | <b>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                                                                                                                                                                                                                   |          |

**หมายเหตุ** การแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตงและเพื่อให้การบริงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น ) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ในการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง ตามตารางข้อ ๘.๒ ตารางข้อ ๘.๓ และตารางข้อ ๘.๔ ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลังระหว่างปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

| โครงสร้างกรอบอัตรากำลังเดิม<br>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ |         |   | โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่<br>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ |          |   | หมายเหตุ                   |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|---|-------------------------------------------------------------------------------|----------|---|----------------------------|
| <b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br/>(นักบริหารงานท้องถิ่น)</b>                | กลาง    | ๑ | <b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br/>(นักบริหารงานท้องถิ่น)</b>                   | กลาง/ต้น | ๑ | ปรับปรุงตำแหน่ง            |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)                     | ต้น     | ๑ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)                        | ต้น      | ๑ |                            |
| <b>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</b>                                                  |         |   | <b>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</b>                                                     |          |   |                            |
| หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป)                                   | ต้น     | ๑ | หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป)                                      | ต้น      | ๑ |                            |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                                                   | ปก.     | ๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                                                      | ปก.      | ๑ |                            |
| นักวิชาการเกษตร                                                            | ชก.     | ๑ | นักวิชาการเกษตร                                                               | ชก.      | ๑ |                            |
| นักทรัพยากรบุคคล                                                           | ชก.     | ๑ | นักทรัพยากรบุคคล                                                              | ชก.      | ๑ |                            |
| เจ้าพนักงานธุรการ                                                          | ปง.     | ๑ | เจ้าพนักงานธุรการ                                                             | ปง.      | ๑ |                            |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)                                              |         |   | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)                                                 |          |   |                            |
| -                                                                          | -       | - | -                                                                             | -        | - |                            |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                                   |         |   | <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                                      |          |   |                            |
| คนงาน                                                                      |         | ๑ | คนงาน                                                                         |          | ๑ |                            |
| พนักงานขับรถขยะ                                                            |         | ๑ | พนักงานขับรถขยะ                                                               |          | ๑ |                            |
| คนงานประจำรถขยะ                                                            |         | ๑ | คนงานประจำรถขยะ                                                               |          | ๑ |                            |
| พนักงานขับรถยนต์                                                           |         | ๑ | พนักงานขับรถยนต์                                                              |          | ๑ |                            |
| คนงาน                                                                      |         | ๑ | คนงาน                                                                         |          | ๑ |                            |
| พนักงานขับรถดับเพลิง                                                       |         | ๑ | พนักงานขับรถดับเพลิง                                                          |          | ๑ |                            |
| พนักงานดับเพลิง                                                            |         | ๑ | พนักงานดับเพลิง                                                               |          | ๑ |                            |
| พนักงานดับเพลิง                                                            |         | ๑ | พนักงานดับเพลิง                                                               |          | ๑ |                            |
| <b>กองคลัง(๐๔)</b>                                                         |         |   | <b>กองคลัง(๐๔)</b>                                                            |          |   |                            |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง)                                | ต้น     | ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง)                                   | ต้น      | ๑ | *ว่างเดิม<br>ให้ กสอ.สรรหา |
| นักวิชาการคลัง                                                             | ชก.     | ๑ | นักวิชาการคลัง                                                                | ชก.      | ๑ |                            |
| เจ้าพนักงานพัสดุ                                                           | ชง.     | ๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ                                                              | ชง.      | ๑ |                            |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                                   | ปง./ชง. | ๑ |                                                                               |          |   | ขยายตำแหน่ง                |
| -                                                                          | -       | - | นักวิชาการจัดเก็บรายได้                                                       | ปก./ชก.  | ๑ |                            |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                                 | ปง./ชง. | ๑ |                                                                               |          |   | ขยายตำแหน่ง                |
| -                                                                          | -       | - | นักวิชาการการเงินและบัญชี                                                     | ปก./ชก.  | ๑ |                            |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                                        |         |   | <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                                           |          |   |                            |
| -                                                                          | -       | - | -                                                                             | -        | - |                            |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</b>                                       |         |   | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</b>                                          |          |   |                            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                          | -       | ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                             | -        | ๑ |                            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                                   | -       | ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                                      | -        | ๑ |                            |

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ๖๕๕  
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ 10, 2568  
 เมื่อวันที่ 28 ต.ค. 68

| โครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างเดิม<br>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘ |         |    | โครงสร้างตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่<br>(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ |         |    | หมายเหตุ                        |
|------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---------------------------------|
| พนักงานจ้างทั่วไป                                                            |         |    | พนักงานจ้างทั่วไป                                                               |         |    |                                 |
| คนงาน                                                                        | -       | ๑  | คนงาน                                                                           | -       | ๑  |                                 |
| กองช่าง(๐๕)                                                                  |         |    | กองช่าง(๐๕)                                                                     |         |    |                                 |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง)                                     | ต้น     | ๑  | ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง)                                        | ต้น     | ๑  |                                 |
| วิศวกรโยธา                                                                   | ปก./ชก. | ๑  | วิศวกรโยธา                                                                      | ปก./ชก. | ๑  |                                 |
| นายช่างโยธา                                                                  | ปง.     | ๑  | นายช่างโยธา                                                                     | ปง.     | ๑  |                                 |
| เจ้าพนักงานประปา                                                             | ปง./ชง. | ๑  | เจ้าพนักงานประปา                                                                | ปง./ชง. | ๑  |                                 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)                                                |         |    | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)                                                   |         |    |                                 |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา                                                      | -       | ๑  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา                                                         | -       | ๑  |                                 |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                                          | -       | ๑  | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                                             | -       | ๑  |                                 |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                                          | -       | ๑  | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                                             | -       | ๑  |                                 |
| พนักงานจ้างทั่วไป                                                            |         |    | พนักงานจ้างทั่วไป                                                               |         |    |                                 |
| ช่างไม้                                                                      | -       | ๑  | ช่างไม้                                                                         | -       | ๑  |                                 |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)                                            |         |    | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)                                               |         |    |                                 |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>(นักบริหารงานการศึกษาฯ)           | ต้น     | ๑  | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>(นักบริหารงานการศึกษาฯ)              | ต้น     | ๑  | *ว่างเดิม<br>ให้ กสส.สรรหา      |
| นักวิชาการศึกษา                                                              | ปก./ชก. | ๑  | นักวิชาการศึกษา                                                                 | ปก./ชก. | ๑  |                                 |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง                                  |         |    | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง                                     |         |    |                                 |
| ผอ.ศพด.                                                                      | -       | ๑  | ผอ.ศพด.                                                                         | -       | ๑  |                                 |
| ครู                                                                          | ชก.     | ๑  | ครู                                                                             | ชพ.     | ๑  | งบเงินอุดหนุน                   |
| ครู                                                                          | ชก.     | ๑  | ครู                                                                             | ชก.     | ๑  | งบเงินอุดหนุน                   |
| ครูผู้ช่วย                                                                   | -       | ๑  | ครูผู้ช่วย                                                                      | -       | ๑  | **ว่างเดิม<br>ให้ กสส.ดำเนินการ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)                                                  |         |    | พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)                                                     |         |    |                                 |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)                                                           | -       | ๑  | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)                                                              | -       | ๑  | งบเงินอุดหนุน                   |
| พนักงานจ้างทั่วไป                                                            |         |    | พนักงานจ้างทั่วไป                                                               |         |    |                                 |
| นักการภารโรง                                                                 | -       | ๑  | นักการภารโรง                                                                    | -       | ๑  |                                 |
| กองสวัสดิการสังคม(๑๑)                                                        |         |    | กองสวัสดิการสังคม(๑๑)                                                           |         |    |                                 |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)                 | ต้น     | ๑  | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)                    | ต้น     | ๑  |                                 |
| นักพัฒนาชุมชน                                                                | ชก.     | ๑  | นักพัฒนาชุมชน                                                                   | ชก.     | ๑  |                                 |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                                        | ปง./ชง. | ๑  | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                                           | ปง./ชง. | ๑  |                                 |
| เจ้าพนักงานธุรการ                                                            | ปง./ชง. | ๑  | เจ้าพนักงานธุรการ                                                               | ปง./ชง. | ๑  |                                 |
| พนักงานจ้างทั่วไป                                                            |         |    | พนักงานจ้างทั่วไป                                                               |         |    |                                 |
|                                                                              | -       | -  |                                                                                 | -       | -  |                                 |
| หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)                                                        |         |    | หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)                                                           |         |    |                                 |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน                                                       | ปก./ชก. | ๑  | นักวิชาการตรวจสอบภายใน                                                          | ปก./ชก. | ๑  | ว่างเดิม                        |
| ตามกรอบอัตราค่าจ้างเดิมรวมทั้งสิ้น                                           |         | ๔๔ | ตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่รวมทั้งสิ้น                                              |         | ๔๔ |                                 |

หมายเหตุ \* ตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี ก.อบต.เท่านั้น

\*\* ตำแหน่งสายปฏิบัติการที่ว่าง ร้องขอให้ กสส. ดำเนินการสรรหา ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กสส.เท่านั้น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ  
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ 10/ 2568  
 เมื่อวันที่ 28 ม.ค. 68  
 ฐิติ

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของครัวเรือนที่มีเงินได้พึงประเมิน และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

| ที่ | อปท.        | กำหนด<br>ส่วน<br>ราชการ | งบประมาณ<br>รายจ่าย<br>ปี ๒๕๖๔ | พนักงานส่วนตำบล |      | ลูกจ้างประจำ  |      | ครู/ครูผู้ช่วย |      | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) |      | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) |      | พนักงานจ้าง  |      | รวม |
|-----|-------------|-------------------------|--------------------------------|-----------------|------|---------------|------|----------------|------|--------------------|------|---------------------|------|--------------|------|-----|
|     |             |                         |                                | มีตน<br>ครอง    | ว่าง | มีตน<br>เพิ่ม | ว่าง | มีตน<br>ครอง   | ว่าง | มีตน<br>เพิ่ม      | ว่าง | มีตน<br>ครอง        | ว่าง | มีตน<br>ครอง | ว่าง |     |
| ๑   | อบต.นาแดง   | ๖                       | ๓๕,๐๕๙,๐๐๐                     | ๑๒              | ๑๑   | -             | -    | ๒              | ๒    | -                  | -    | -                   | -    | ๑๕           | ๑    | ๔๔  |
| ๒   | อบต.สมสนุก  | ๗                       | ๕๔,๑๒๕,๘๘๐                     | ๘               | ๑๑   | -             | -    | ๓              | ๓    | -                  | -    | -                   | -    | ๓๔           | ๑    | ๖๘  |
| ๓   | อบต.หนองยอง | ๖                       | ๕๐,๘๐๐,๐๐๐                     | ๒๐              | ๖    | -             | -    | ๒              | ๔    | -                  | -    | ๖                   | -    | ๒๒           | ๕    | ๖๖  |

๘.๔ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

| ส่วนราชการ                                                  | ระดับ    | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องให้ในช่วงระยะเวลา<br>๓ ปีข้างหน้า |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ        |
|-------------------------------------------------------------|----------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|------|----------|------|------|-----------------|
|                                                             |          |                            | ๒๕๖๗                                                               | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                 |
| <b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br/>(นักบริหารงานท้องถิ่น)</b> | กลาง/ต้น | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ปรับปรุงตำแหน่ง |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)      | ต้น      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| <b>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b>                                   |          |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |                 |
| หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป)                    | ต้น      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                                    | ปก.      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| นักวิชาการเกษตร                                             | ชก.      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| นักทรัพยากรบุคคล                                            | ชก.      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| เจ้าพนักงานธุรการ                                           | ปง.      | ๑                          | -                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)                               |          |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |                 |
| -                                                           | -        | -                          | -                                                                  | -    | -    | -        | -    | -    |                 |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                    |          |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |                 |
| คนงาน                                                       | -        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| พนักงานขับรถขยะ                                             | -        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| คนงานประจํารถขยะ                                            | -        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| พนักงานขับรถยนต์                                            | -        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| คนงาน                                                       | -        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| พนักงานขับรถดับเพลิง                                        | -        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| พนักงานดับเพลิง                                             | -        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| พนักงานดับเพลิง                                             | -        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| <b>กองคลัง(๐๔)</b>                                          |          |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |                 |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง)                 | ต้น      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | *ว่างเดิม       |
| นักวิชาการคลัง                                              | ชก.      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| เจ้าพนักงานพัสดุ                                            | ชง.      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ 10 / 2566  
เมื่อวันที่ 26 ต.ค. 66

| ส่วนราชการ                                                         | ระดับ   | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>๓ ปีข้างหน้า |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ      |
|--------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|------|----------|------|------|---------------|
|                                                                    |         |                            | ๒๕๖๗                                                               | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |               |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                           | ปง./ชง. | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | -    | -        | -    | -๑   | ขยายตำแหน่ง   |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้                                            | ปก./ชก. | -                          | -                                                                  | -    | ๑    | -        | -    | +๑   |               |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                         | ปง./ชง. | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | -    | -        | -    | -๑   | ขยายตำแหน่ง   |
| นักวิชาการการเงินและบัญชี                                          | ปก./ชก. | -                          | -                                                                  | -    | ๑    | -        | -    | +๑   |               |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                                |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| -                                                                  | -       | -                          | -                                                                  | -    | -    | -        | -    | -    |               |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</b>                               |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                  | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                           | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                           |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| คนงาน                                                              | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| <b>กองช่าง(๐๕)</b>                                                 |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง)                           | ต้น     | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| วิศวกรโยธา                                                         | ปก./ชก. | ๑                          | -                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| นายช่างโยธา                                                        | ปง.     | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| เจ้าพนักงานประปา                                                   | ปง./ชง. | ๑                          | -                                                                  | -    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</b>                               |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา                                            | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                                | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                                | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                                           |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ช่างไม้                                                            | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</b>                            |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>(นักบริหารงานการศึกษาฯ) | ต้น     | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | *ว่างเดิม     |
| นักวิชาการศึกษา                                                    | ปก./ชก. | ๑                          | -                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกองจัดการบริหารส่วนตำบลนาง                       |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ผอ.ศพด.                                                            | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| ครู                                                                | ชพ.     | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | งบเงินอุดหนุน |
| ครู                                                                | ชก.     | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | งบเงินอุดหนุน |
| ครูผู้ช่วย                                                         | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | **ว่างเดิม    |

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ  
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ 10 / 2568  
 เมื่อวันที่ 28 ต.ค. 68

| ส่วนราชการ                                                   | ระดับ   | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>๓ ปีข้างหน้า |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ      |
|--------------------------------------------------------------|---------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|------|----------|------|------|---------------|
|                                                              |         |                            | ๒๕๖๗                                                               | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |               |
| พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ                         |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)                                           | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | งบเงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้างทั่วไป                                            |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| นักการภารโรง                                                 | -       | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| กองสวัสดิการสังคม(๑๑)                                        |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น     | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | *ว่างเดิม     |
| นักพัฒนาชุมชน                                                | ชก.     | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                        | ปจ./ชง. | ๑                          | -                                                                  | -    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| เจ้าพนักงานธุรการ                                            | ปจ./ชง. | ๑                          | -                                                                  | -    | ๑    | -        | -    | -    |               |
| พนักงานจ้างทั่วไป                                            |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| -                                                            | -       | -                          | -                                                                  | -    | -    | -        | -    | -    |               |
| หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)                                        |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน                                       | ปก./ชก. | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ว่างเดิม      |
|                                                              |         |                            |                                                                    |      |      |          |      |      |               |
| ตามกรอบอัตรากำลังใหม่รวมทั้งสิ้น                             |         | ๔๔                         | ๓๘                                                                 | ๔๑   | ๔๔   | -        | -    | -    |               |

หมายเหตุ \* ตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี ก.อบต.เท่านั้น

\*\* ตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติว่าง ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กสธ.เท่านั้น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ 10 / 2566  
เมื่อวันที่ 28 ต.ค. 66

๙. การใช้จ่ายและประโยชน์ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

| ที่                       | ชื่อสายงาน                           | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน |              | อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่าง ๓ ปี ข้างหน้า |                      | อัตรากำลังคน     |                  | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) |        |        |        | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) |           | หมายเหตุ     | การพิจารณา     |       |
|---------------------------|--------------------------------------|--------------|--------------|------------------------|--------------|---------------------------------------------------|----------------------|------------------|------------------|---------------------------|--------|--------|--------|-------------------|-----------|--------------|----------------|-------|
|                           |                                      |              |              | จำนวนคน                | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒)                               | ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า | เพิ่ม (+)/ลด (-) | เพิ่ม (+)/ลด (-) | ๒๕๖๕                      | ๒๕๖๖   | ๒๕๖๗   | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙              | ๒๕๖๙      |              | มติ อบต. แผน ๖ | อื่นๆ |
| ๑                         | ปลัด อบต.(ไม่บริหารงานท้องถิ่น)      | กลาง/คณ.     | ๑            | ๑                      | ๕๔,๘๐๔.๐๐    | ๑๓,๔๘๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๒๐,๒๖๐                    | ๒๐,๕๒๐ | ๒๐,๗๘๐ | ๒๑,๐๔๐ | ๒๑,๓๐๐            | ๕๔,๘๐๔.๐๐ | ไม่อยู่ในแผน |                |       |
| ๒                         | รองปลัด อบต.(ไม่บริหารงานท้องถิ่น)   | คณ.          | ๑            | ๑                      | ๔๔,๓๒๐.๐๐    | ๔๒,๐๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๕,๔๘๐                    | ๑๖,๐๐๐ | ๑๖,๖๘๐ | ๑๗,๒๐๐ | ๑๗,๗๒๐            | ๔๒,๐๐๐.๐๐ |              |                |       |
| สำนักงานปลัด (๑๑)         |                                      |              |              |                        |              |                                                   |                      |                  |                  |                           |        |        |        |                   |           |              |                |       |
| ๓                         | หัวหน้าสำนักงานปลัด(บริหารงานทั่วไป) | คณ.          | ๑            | ๑                      | ๔๗,๕๖๐.๐๐    | ๔๖,๐๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๕,๒๖๐                    | ๑๕,๗๘๐ | ๑๖,๓๐๐ | ๑๖,๘๒๐ | ๑๗,๓๔๐            | ๔๗,๕๖๐.๐๐ |              |                |       |
| ๔                         | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน             | ป.ก.         | ๑            | ๑                      | ๑๕,๖๐๐.๐๐    | ๑๕,๐๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๗,๖๐๐                     | ๗,๘๖๐  | ๘,๑๒๐  | ๘,๓๘๐  | ๘,๖๔๐             | ๑๕,๖๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๕                         | นักวิชาการเกษตร                      | ช.ก.         | ๑            | ๑                      | ๓๖,๐๐๐.๐๐    | ๓๖,๐๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๒๐                    | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐            | ๓๖,๐๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๖                         | นักทรัพยากรบุคคล                     | ช.ก.         | ๑            | ๑                      | ๑๖,๓๒๐.๐๐    | ๑๖,๓๒๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๔๐                    | ๑๓,๕๔๐ | ๑๓,๕๔๐ | ๑๓,๕๔๐ | ๑๓,๕๔๐            | ๓๖,๐๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๗                         | เจ้าพนักงานธุรการ                    | ป.ก./ช.ก.    | ๑            | ๑                      | ๑๕,๖๐๐.๐๐    | ๑๕,๖๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๗,๖๐๐                     | ๗,๖๐๐  | ๗,๖๐๐  | ๗,๖๐๐  | ๗,๖๐๐             | ๑๕,๖๐๐.๐๐ |              |                |       |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑๖) |                                      |              |              |                        |              |                                                   |                      |                  |                  |                           |        |        |        |                   |           |              |                |       |
| พนักงานจ้างทั่วไป         |                                      |              |              |                        |              |                                                   |                      |                  |                  |                           |        |        |        |                   |           |              |                |       |
| ๘                         | คนงาน                                | -            | ๑            | ๑                      | ๑๐,๘๐๐.๐๐    | ๑๐,๘๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | -                         | -      | -      | -      | -                 | ๑๐,๘๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๙                         | พนักงานขับรถขยะ                      | -            | ๑            | ๑                      | ๑๐,๘๐๐.๐๐    | ๑๐,๘๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | -                         | -      | -      | -      | -                 | ๑๐,๘๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๐                        | คนงานรับจ้างรายวัน                   | -            | ๑            | ๑                      | ๑๐,๘๐๐.๐๐    | ๑๐,๘๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | -                         | -      | -      | -      | -                 | ๑๐,๘๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๑                        | พนักงานขับรถยนต์                     | -            | ๑            | ๑                      | ๑๐,๘๐๐.๐๐    | ๑๐,๘๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | -                         | -      | -      | -      | -                 | ๑๐,๘๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๒                        | คนงาน                                | -            | ๑            | ๑                      | ๑๐,๘๐๐.๐๐    | ๑๐,๘๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | -                         | -      | -      | -      | -                 | ๑๐,๘๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๓                        | พนักงานขับรถดับเพลิง                 | -            | ๑            | ๑                      | ๑๐,๘๐๐.๐๐    | ๑๐,๘๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | -                         | -      | -      | -      | -                 | ๑๐,๘๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๔                        | พนักงานดับเพลิง                      | -            | ๑            | ๑                      | ๑๐,๘๐๐.๐๐    | ๑๐,๘๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | -                         | -      | -      | -      | -                 | ๑๐,๘๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๕                        | พนักงานดับเพลิง                      | -            | ๑            | ๑                      | ๑๐,๘๐๐.๐๐    | ๑๐,๘๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | -                         | -      | -      | -      | -                 | ๑๐,๘๐๐.๐๐ |              |                |       |
| กองคลัง (๑๔)              |                                      |              |              |                        |              |                                                   |                      |                  |                  |                           |        |        |        |                   |           |              |                |       |
| ๑๖                        | ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานราชการ) | คณ.          | ๑            | ๑                      | ๓๖,๖๐๐.๐๐    | ๓๖,๖๐๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๒๐                    | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐            | ๓๖,๖๐๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๗                        | นักวิชาการคลัง                       | ช.ก.         | ๑            | ๑                      | ๑๖,๓๒๐.๐๐    | ๑๖,๓๒๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๒๐                    | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐            | ๑๖,๓๒๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๘                        | เจ้าพนักงานพัสดุ                     | ช.ก.         | ๑            | ๑                      | ๑๖,๓๒๐.๐๐    | ๑๖,๓๒๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๒๐                    | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐            | ๑๖,๓๒๐.๐๐ |              |                |       |
| ๑๙                        | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้             | ป.ก./ช.ก.    | ๑            | ๑                      | ๑๖,๓๒๐.๐๐    | ๑๖,๓๒๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๒๐                    | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐            | ๑๖,๓๒๐.๐๐ |              |                |       |
|                           | นักวิชาการจัดเก็บรายได้              | ป.ก./ช.ก.    | ๑            | ๑                      | ๑๖,๓๒๐.๐๐    | ๑๖,๓๒๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๒๐                    | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐            | ๑๖,๓๒๐.๐๐ |              |                |       |
| ๒๐                        | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี           | ป.ก./ช.ก.    | ๑            | ๑                      | ๑๖,๓๒๐.๐๐    | ๑๖,๓๒๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๒๐                    | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐            | ๑๖,๓๒๐.๐๐ |              |                |       |
|                           | นักวิชาการเงินและบัญชี               | ป.ก./ช.ก.    | ๑            | ๑                      | ๑๖,๓๒๐.๐๐    | ๑๖,๓๒๐.๐๐                                         | ๑                    | ๑                | ๑                | ๑๓,๕๒๐                    | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐ | ๑๓,๕๒๐            | ๑๖,๓๒๐.๐๐ |              |                |       |

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐/ 2๕๖๕  
เมื่อวันที่ 28 ต.ค. ๖๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขอ องค์การบริหารส่วนตำบลลาด (ต่อ)

| ที่                                | ชื่อสายงาน                                                  | ระดับ<br>ตำแหน่ง | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลังคน | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน     |                         | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้งบประมาณ | อัตรากำลังคน |       | ภาระค่าใช้จ่าย   |       | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) |         | หมายเหตุ | การพิจารณา |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------------------------------------|--------------|-------|------------------|-------|-------------------|---------|----------|------------|
|                                    |                                                             |                  |                          | เงินเดือน(๑)<br>ค่าจ้าง(๒) | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง(๒) |                                            | อัตรา        | อัตรา | ที่เพิ่มขึ้น (๒) | อัตรา | อัตรา             |         |          |            |
| ลูกจ้างประจำ                       |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
|                                    |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)     |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๒๑                                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                           |                  | ๑                        | ๑๕๖,๒๔๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๑๕๖,๒๔๐          |       | ๑๕๖,๒๔๐           | ๑๕๖,๒๔๐ |          |            |
| ๒๒                                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                    |                  | ๑                        | ๑๕๙,๙๖๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๑๕๙,๙๖๐          |       | ๑๕๙,๙๖๐           | ๑๕๙,๙๖๐ |          |            |
| พนักงานจ้างทั่วไป                  |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๒๓                                 | คนงาน                                                       |                  | ๑                        | ๙,๐๐๐                      |                         | ๑                                          |              |       |                  |       | ๑๐๘,๐๐๐           | ๑๐๘,๐๐๐ |          |            |
| กองช่าง (๑๕)                       |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๒๔                                 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)                       | ต้น              | ๑                        | ๔๕๕,๕๖๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๔๕๕,๕๖๐          |       | ๔๕๕,๕๖๐           | ๔๕๕,๕๖๐ |          |            |
| ๒๕                                 | นายช่างโยธา                                                 | ป.ง.             | ๑                        | ๑๕๖,๕๖๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๑๕๖,๕๖๐          |       | ๑๕๖,๕๖๐           | ๑๕๖,๕๖๐ |          |            |
| ๒๖                                 | วิศวกรโยธา                                                  | ป.ก./พ.ก.        | ๑                        | ๓๕๕,๓๒๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๓๕๕,๓๒๐          |       | ๓๕๕,๓๒๐           | ๓๕๕,๓๒๐ |          |            |
| ๒๗                                 | เจ้าพนักงานประปา                                            | ป.ม./ช.ก.        | ๑                        | ๒๕๙,๙๐๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๒๕๙,๙๐๐          |       | ๒๕๙,๙๐๐           | ๒๕๙,๙๐๐ |          |            |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)     |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๒๘                                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา                                     |                  | ๑                        | ๑๕๖,๒๔๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๑๕๖,๒๔๐          |       | ๑๕๖,๒๔๐           | ๑๕๖,๒๔๐ |          |            |
| ๒๙                                 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                         |                  | ๑                        | ๑๕๙,๙๖๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๑๕๙,๙๖๐          |       | ๑๕๙,๙๖๐           | ๑๕๙,๙๖๐ |          |            |
| ๓๐                                 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                         |                  | ๑                        | ๑๕๙,๙๖๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๑๕๙,๙๖๐          |       | ๑๕๙,๙๖๐           | ๑๕๙,๙๖๐ |          |            |
| พนักงานจ้างทั่วไป                  |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๓๑                                 | ช่างไม้                                                     |                  | ๑                        | ๑๐๘,๐๐๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๑๐๘,๐๐๐          |       | ๑๐๘,๐๐๐           | ๑๐๘,๐๐๐ |          |            |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔) |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๓๒                                 | ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และ<br>วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น              | ๑                        | ๓๕๙,๖๐๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๓๕๙,๖๐๐          |       | ๓๕๙,๖๐๐           | ๓๕๙,๖๐๐ |          |            |
| ๓๓                                 | นักวิชาการศึกษา                                             | ป.ก./พ.ก.        | ๑                        |                            |                         | ๑                                          |              |       | ๑๕๕,๓๒๐          |       | ๑๕๕,๓๒๐           | ๑๕๕,๓๒๐ |          |            |
| พนักงานจ้างทั่วไป                  |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๓๔                                 | นักการภารโรง                                                |                  | ๑                        | ๑๐๘,๐๐๐                    |                         | ๑                                          |              |       | ๑๐๘,๐๐๐          |       | ๑๐๘,๐๐๐           | ๑๐๘,๐๐๐ |          |            |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ลาด         |                                                             |                  |                          |                            |                         |                                            |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๓๕                                 | ผอ.ศพด.                                                     |                  | ๑                        |                            |                         | ๑                                          |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๓๖                                 | ครู                                                         | พ.ก.             | ๑                        |                            |                         | ๑                                          |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๓๗                                 | ครู                                                         | พ.ก.             | ๑                        |                            |                         | ๑                                          |              |       |                  |       |                   |         |          |            |
| ๓๘                                 | ครูผู้ช่วย                                                  |                  | ๑                        |                            |                         | ๑                                          |              |       |                  |       |                   |         |          |            |

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

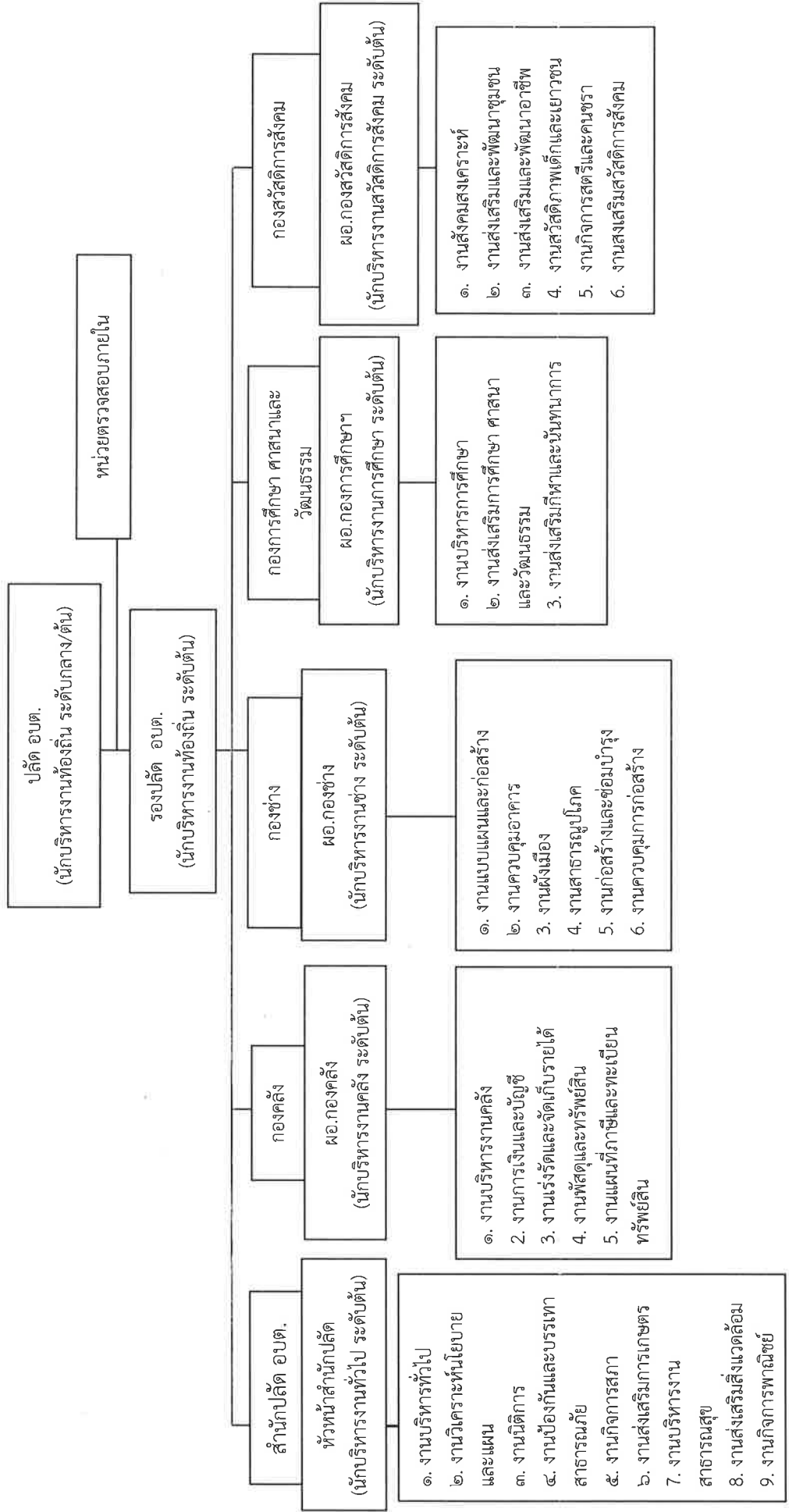
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๘

เมื่อวันที่ ๒๘ ต.ค. ๖๘

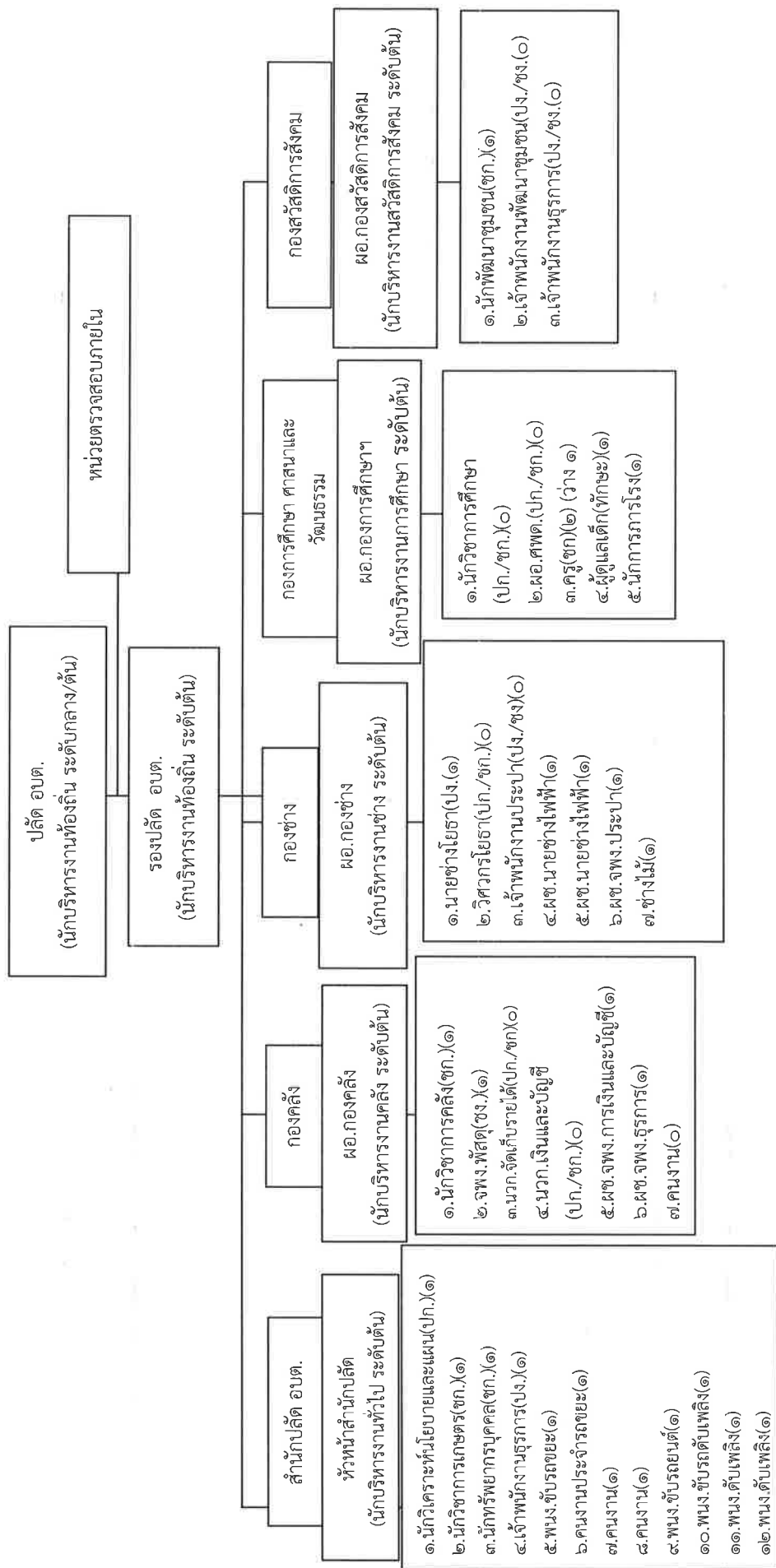


๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลนาง (รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา)



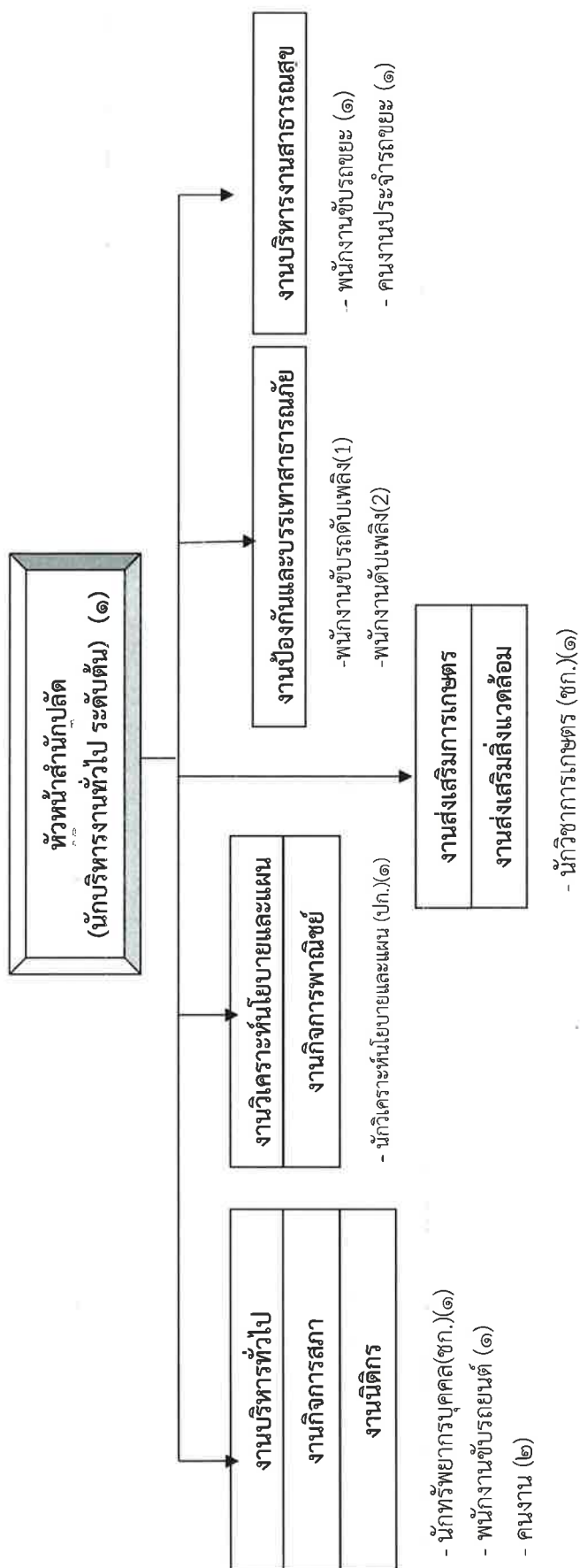
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบล (รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา)



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

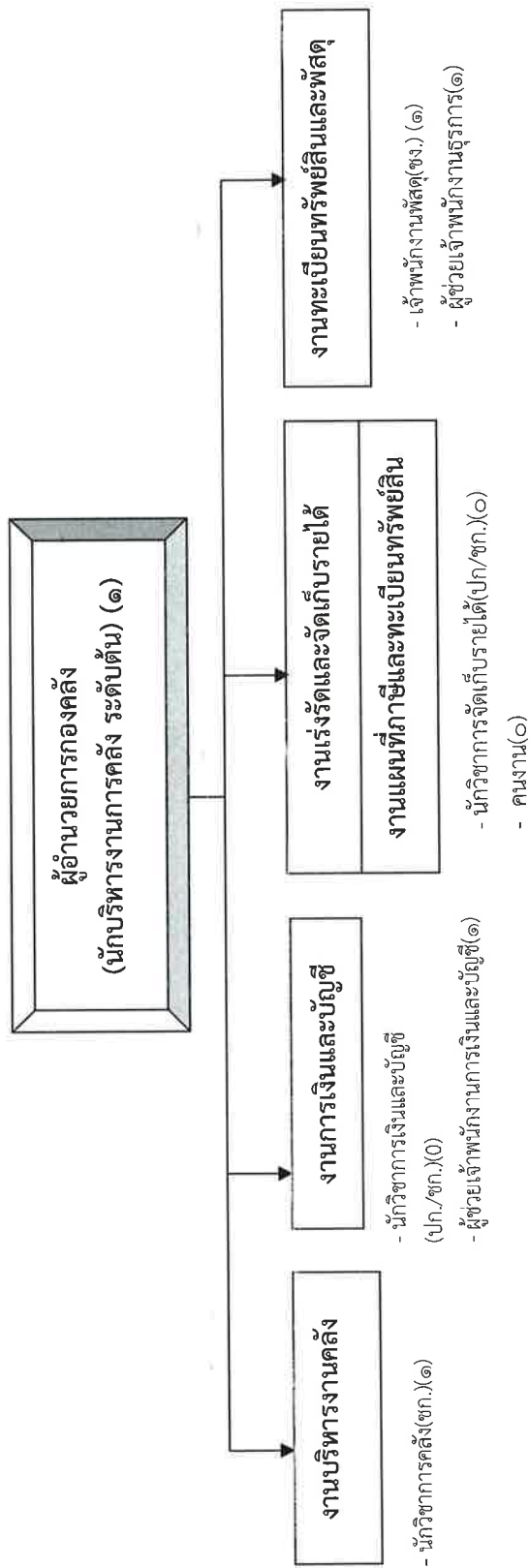
| จำนวน    | ระดับ | บริหาร (กลาง) | บริหาร (ต้น) | อำนาจการ (ต้น) | ชก. พิเศษ | ชก. | ป.ก. | อาวุโส | ชง. | ป.ง. | ลจ. | ผอ. ศพด. | ครู ผู้ช่วย | ครู (ชก.) | ครู (ชพ.) | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานจ้างตามภารกิจ | รวม |
|----------|-------|---------------|--------------|----------------|-----------|-----|------|--------|-----|------|-----|----------|-------------|-----------|-----------|-------------------|----------------------|-----|
| กรอบเดิม | ๑     | ๑             | ๑            | ๕              | -         | ๔   | ๔    | -      | ๑   | ๗    | -   | ๑        | ๑           | ๑         | ๑         | ๑๑                | ๖                    | ๔๔  |
| กรอบใหม่ | ๑     | ๑             | ๑            | ๕              | -         | ๔   | ๖    | -      | ๑   | ๕    | -   | ๑        | ๑           | ๑         | ๑         | ๑๑                | ๖                    | ๔๔  |
| พ.ศ.๒๕๖๗ | -     | -             | -            | -              | -         | -   | -    | -      | -   | -    | -   | -        | -           | -         | -         | -                 | -                    | -   |
| พ.ศ.๒๕๖๘ | -     | -             | -            | -              | -         | -   | -    | -      | -   | -    | -   | -        | -           | -         | -         | -                 | -                    | -   |
| พ.ศ.๒๕๖๙ | -     | -             | -            | -              | -         | -   | ๒    | -      | -   | -    | -   | -        | -           | -         | -         | -                 | -                    | ๒   |

## โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



| ระดับ<br>จำนวน | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ   |          |          |            | ทั่วไป |          |            | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|----------------|------------------|------|-----|-----------|----------|----------|------------|--------|----------|------------|--------------|-------------|--------|-----|
|                | สูง              | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชก.พิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| กรอบเดิม       | -                | -    | ๑   | -         | -        | ๑        | ๒          | -      | -        | -          | -            | ๑           | ๙      | ๑๔  |
| กรอบใหม่       | -                | -    | ๑   | -         | -        | ๒        | ๑          | -      | -        | ๑          | -            | -           | ๘      | ๑๓  |
| พ.ศ. ๒๕๖๗      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | -          | -      | -        | -          | -            | -           | -      | -   |
| พ.ศ. ๒๕๖๘      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | -          | -      | -        | -          | -            | -           | -      | -   |
| พ.ศ. ๒๕๖๙      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | -          | -      | -        | -          | -            | -           | -      | -   |

## โครงสร้าง กองคลัง



| ระดับ<br>จำนวน | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ   |          |          |            | ทั่วไป |          |            | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|----------------|------------------|------|-----|-----------|----------|----------|------------|--------|----------|------------|--------------|-------------|--------|-----|
|                | สูง              | กลาง | ต่ำ | เชี่ยวชาญ | ชก.พิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน |              | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| กรอบเดิม       | -                | -    | ๑   | -         | -        | ๑        | -          | -      | ๑        | ๒          | -            | ๒           | ๑      | ๘   |
| กรอบใหม่       | -                | -    | ๑   | -         | -        | ๑        | ๒          | -      | ๑        | -          | -            | ๒           | ๑      | ๘   |
| พ.ศ. ๒๕๖๗      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | -          | -      | -        | -          | -            | -           | -      | -   |
| พ.ศ. ๒๕๖๘      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | -          | -      | -        | -          | -            | -           | -      | -   |
| พ.ศ. ๒๕๖๙      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | ๒          | -      | -        | -          | -            | -           | -      | ๒   |

```

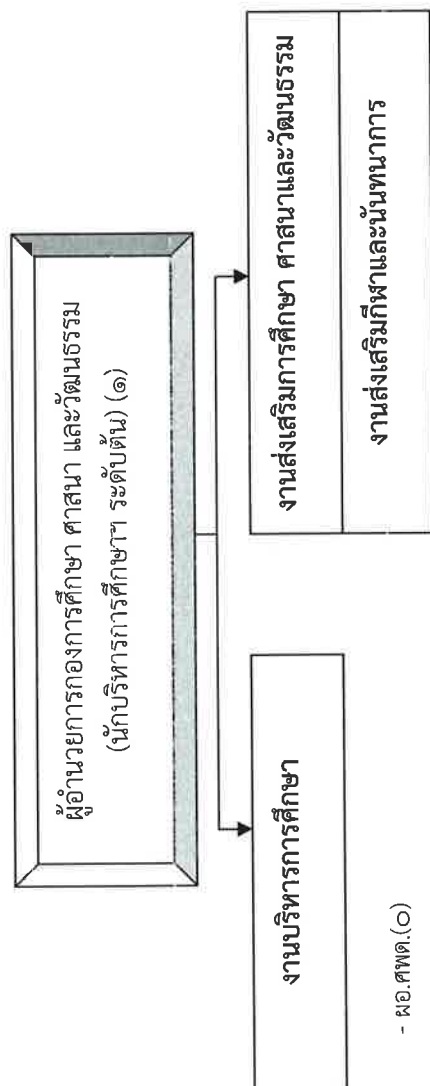
graph TD
    A[ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)] --> B[งานแบบแผนและก่อสร้าง]
    A --> C[งานควบคุมอาคาร]
    A --> D[งานผังเมือง]
    A --> E[งานสถาณูปโภค]
    A --> F[งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง]
    A --> G[งานควบคุมการก่อสร้าง]
  
```

- หัวหน้างานประกอบ (ป.ก./ช.ก.) (๐)  
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)  
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)  
 - ผู้ช่วยพนักงานประกอบ (๑)

- วิศวกรโยธา (ป.ก./ช.ก.) (๐)

| ระดับ<br>จำนวน | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ   |          |          |            |        |          |            | ทั่วไป |        |   | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |   | รวม |
|----------------|------------------|------|-----|-----------|----------|----------|------------|--------|----------|------------|--------|--------|---|--------------|-------------|---|-----|
|                | สูง              | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชก.พิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ภารกิจ | ทั่วไป |   |              |             |   |     |
| กรอบเดิม       | -                | -    | ๑   | -         | -        | -        | ๑          | -      | -        | -          | ๒      | ๓      | ๑ | -            | ๔           | ๘ |     |
| กรอบใหม่       | -                | -    | ๑   | -         | -        | -        | ๑          | -      | -        | -          | ๒      | ๓      | ๑ | -            | ๔           | ๘ |     |
| พ.ศ. ๒๕๖๗      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | -          | -      | -        | -          | -      | -      | - | -            | -           | - |     |
| พ.ศ. ๒๕๖๘      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | -          | -      | -        | -          | -      | -      | - | -            | -           | - |     |
| พ.ศ. ๒๕๖๙      | -                | -    | -   | -         | -        | -        | -          | -      | -        | -          | -      | -      | - | -            | -           | - |     |

## โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- ผอ.ศพด.(๐)

- ครู (ชก./ชพ)(๒)(ว่าง ๑)

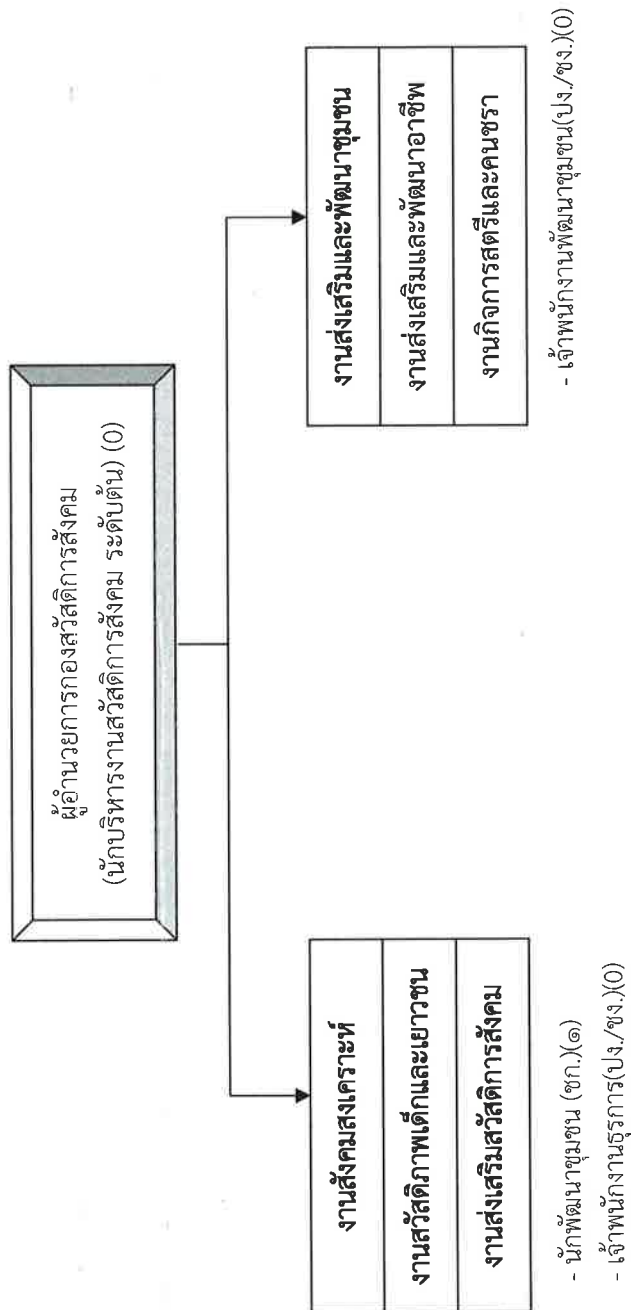
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)

- นักการภารโรง(๑)

- นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก)(๐)

| ระดับ<br>จำนวน | จำนวนการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ        |               |          |            | ทั่วไป |          |            | ครู | พนักงานจ้าง |        | รวม |
|----------------|------------------|------|-----|----------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-----|-------------|--------|-----|
|                | สูง              | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญพิเศษ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน |     | ภารกิจ      | ทั่วไป |     |
| กรอบเดิม       | -                | -    | ๑   | -              | -             | -        | ๑          | -      | -        | -          | ๓   | ๑           | ๑      | ๕   |
| กรอบใหม่ ๖๗-๖๙ | -                | -    | ๑   | -              | -             | -        | ๑          | -      | -        | -          | ๓   | ๑           | ๑      | ๕   |
| พ.ศ. ๒๕๖๗      | -                | -    | -   | -              | -             | -        | -          | -      | -        | -          | -   | -           | -      | -   |
| พ.ศ. ๒๕๖๘      | -                | -    | -   | -              | -             | -        | -          | -      | -        | -          | -   | -           | -      | -   |
| พ.ศ. ๒๕๖๙      | -                | -    | -   | -              | -             | -        | -          | -      | -        | -          | -   | -           | -      | -   |

โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม







๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของ การบริหารส่วนตำบลลาด (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๘

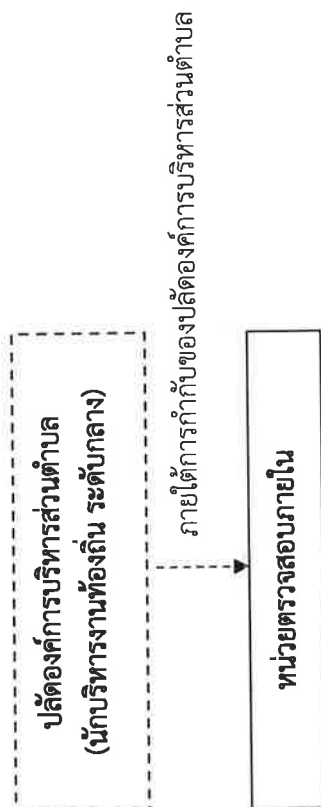
| ที่                   | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม |                        |           | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                  |                        | เงินเดือน |           | หมายเหตุ |
|-----------------------|-------------|-----------------|--------------------|------------------------|-----------|--------------------|------------------|------------------------|-----------|-----------|----------|
|                       |             |                 | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                | ระดับ     | ที่                | เลขที่ตำแหน่ง    | ตำแหน่ง                | ระดับ     | เงินเดือน |          |
| ๔๒                    | -           | -               | ๒๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑   | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  | -         | ๔๒                 | ๒๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  | ป.ง./ช.ง. | -         | ว่างเดิม |
| ๔๓                    | -           | -               | ๒๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๒   | เจ้าพนักงานธุรการ      | -         | ๔๓                 | ๒๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ      | ป.ง./ช.ง. | -         | ว่างเดิม |
| หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) |             |                 |                    |                        |           |                    |                  |                        |           |           |          |
| ๔๔                    | -           | -               | ๒๖-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑   | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ป.ง./ช.ง. | ๔๔                 | ๒๖-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ป.ง./ช.ง. | -         | ว่างเดิม |

หมายเหตุ \* ตำแหน่งสายบริหารว่าง ให้ กอบต.ดำเนินการสรรหา ต้องรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กอบต.เท่านั้น  
 \*\* ตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติงาน ว่างขอให้ กส.ดำเนินการสรรหา ต้องรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กส.เท่านั้น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ  
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ 10 / ๒๕๖8  
 เมื่อวันที่ 28 ต.ค. ๖8

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)()

| ระดับ<br>จำนวน | วิชาการ   |          |                     | รวม |
|----------------|-----------|----------|---------------------|-----|
|                | เชี่ยวชาญ | ชก.พิเศษ | ชำนาญการ/ปฏิบัติการ |     |
| กรอบเดิม       | -         | -        | ๑                   | ๑   |
| กรอบใหม่ ๖๗-๖๙ | -         | -        | ๑                   | ๑   |
| พ.ศ.๒๕๖๗       | -         | -        | -                   | -   |
| พ.ศ.๒๕๖๘       | -         | -        | -                   | -   |
| พ.ศ.๒๕๖๙       | -         | -        | -                   | -   |

## ๑๒. แนวทางการพัฒนา พนักงาน และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านและต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นาตง กำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ไว้ดังนี้

### ๑) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายนักบริหาร

- (๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร
- (๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- (๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามศาสนาที่ตนเองนับถือ
- (๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

### ๒) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

- (๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ในหน้าที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร
- (๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน ให้บริการประชาชนปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- (๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามศาสนาที่ตนเองนับถือ
- (๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๖) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

(๗) จัดให้มีการประชุมในการซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในอำนาจ หน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

### ๓) การพัฒนาลูกจ้าง

(๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคณะต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

(๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

### ๔) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

(๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และการอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน และวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างขององค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดให้มีการทดลองปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองคการบริหารส่วนตำบล

(๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องเกี่ยวข้อง กับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติว่า มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำความผิดหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผิดหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณา ดำเนินการโดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๗๐ การพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือ แต่งตั้งบุคคลใด เข้าสู่ตำแหน่งที่ส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้นจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมแลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาตงขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดี ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือ และยกย่องจากบุคคลทั่วไปดังนี้

- (๑) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ
- (๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๓) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา
- (๔) พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค
- (๕) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- (๖) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกในปัจจุบัน
- (๗) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม

#### จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีที่เหมาะสม ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวินัย ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

##### ๑.๒.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ๑.๒.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสม
- ๑.๒.๑.๒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไม่

แสวงหาประโยชน์

๑.๒.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้

##### ๑.๒.๒ จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๑.๒.๒.๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสมอภาคและปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ

๑.๒.๒.๒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ ใช้สติปัญญา รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายกำหนดด้วยความสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ไม่ให้ผู้ใดอาศัยหรือใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองหาผลประโยชน์

๑.๒.๒.๓ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่และประพฤติและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๑.๒.๒.๔ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าที่สุด และประหยัด โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**๑.๒.๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน**

๑.๒.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๑.๒.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน เช่น เป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง

๑.๒.๓.๓ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑.๒.๓.๔ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑.๒.๓.๕ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

**๑.๒.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม**

๑.๒.๔.๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๑.๒.๔.๒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑.๒.๔.๓ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงให้เกียรติผู้มาติดต่อราชการและประชาชน

๑.๒.๔.๔ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

\*\*\*\*\*

