

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมและพนักงานส่วนตำบล	๓๔

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรืองมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์กำลังคน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการให้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการบริหารส่วนตำบลนาทอนสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการบริหารส่วนตำบลนาทอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลนาทอน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสตูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า

งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยให้ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลนาทอน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### ๔.๑.๑ สภาพปัญหา

- ๑ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่ได้มาตรฐาน ยังไม่ได้รับการปรับปรุงดูแลอย่างทั่วถึง
- ๒ ปัญหาการขาดน้ำอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง

##### ๔.๑.๒ ความต้องการ

- ๑ ต้องการให้มีการสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน และสะพานที่ได้มาตรฐาน
- ๒ ต้องการให้มีการจัดหาแหล่งน้ำสำรองในการช่วยเหลือและดูแลรักษาประปาหมู่บ้าน

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

##### ๔.๒.๑ สภาพปัญหา

- ๑ ขาดการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีความโดดเด่นที่จะสร้างการต่อยอดด้านราคา
- ๒ ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมส่วนใหญ่เป็นการทำสวนยางพารา

##### ๔.๒.๒ ความต้องการ

- ๑ ต้องการส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อแก้ไขการว่างงานและมีรายได้เสริม
- ๒ ต้องการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างงานสร้างรายได้ สร้างอำนาจในการต่อรอง
- ๓ ต้องการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรทฤษฎีใหม่ และการดำเนินการตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียง การทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยน้ำชีวภาพ เพื่อลดค่าใช้จ่าย ฯลฯ

#### ๔.๓ ด้านสังคม

##### ๔.๓.๑ สภาพปัญหา

- ๑ ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็ง
- ๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการมั่วสุมของวัยรุ่น

##### ๔.๓.๒ ความต้องการ

- ๑ ส่งเสริมการให้ความรู้ การจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่ประสานความเข้าใจและส่งเสริมความร่วมมือในชุมชน พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง
๒. การรณรงค์ให้ความรู้ กระตุ้นเตือนสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนร่วมกันในการแก้ปัญหา การเสริมสร้างความรักความเข้าใจในครอบครัว

#### ๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

##### ๔.๔.๑ สภาพปัญหา

- ๑ ปัญหาด้านงบประมาณการบริหารกับปริมาณโครงการการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทั่วถึงในทุกด้าน
- ๒ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต.

##### ๔.๔.๒ ความต้องการ

- ๑ ต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาพื้นที่อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง
- ๒ ต้องการให้ความสำคัญกับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

- ๓ ต้องการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพสื่อการประชาสัมพันธ์ เลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- ๔ พัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ ทัวถึงเป็นธรรม

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ๔.๕.๑ สภาพปัญหา

- ๑ ขาดสถานที่ในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- ๒ สถานที่สาธารณะและแหล่งท่องเที่ยว ขาดการบำรุงรักษาและดูแล
- ๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด

##### ๔.๕.๒ ความต้องการ

- ๑ ต้องการให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะ รณรงค์การรีไซเคิลขยะ การทำปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์เพื่อลดปริมาณขยะ ให้มีสถานที่ในการเก็บพักขยะที่เหมาะสมไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน
- ๒ ต้องการให้บ้านเมืองน่าอยู่ มีความร่มรื่นสวยงาม มีสถานที่พักผ่อนเพื่อการนันทนาการอย่างเพียงพอ
- ๓ ให้ความรู้สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๔.๖ ด้านสาธารณสุข

##### ๔.๖.๑ สภาพปัญหา

- ๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการสาธารณสุขและอนามัย

##### ๔.๖.๒ ความต้องการ

- ๑ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านสาธารณสุขให้ทั่วถึง
- ๒ การป้องกันโรคระบาด

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

#### ภารกิจและอำนาจหน้าที่

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนนั้น ได้พิจารณาสรุปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาทอน คือ **“คนสุขภาพดี อยู่อย่างพอเพียง ร้อยเรียงวิถีชุมชน สังคมสวัสดิการ ตำบลจัดการตนเอง องค์กรการเรียนรู้”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนาทอนเป็นตำบลน่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาทอน ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและระบบเศรษฐกิจให้มั่นคงอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอย่างทั่วถึง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่สังคมน่าอยู่อย่างยั่งยืน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เกิดความยั่งยืน สังคมสงบสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีมาตรฐาน</li><li>๒. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชีวิตภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น</li><li>๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีความรู้และทักษะในการให้บริการ การป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุ</li><li>๔. ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ</li><li>๕. สนับสนุนส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายตลอดทั้งปี</li></ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและระบบเศรษฐกิจให้มั่นคงยั่งยืน	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. การส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้และการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพ</li><li>๒. การส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อการแปรรูปสร้างมูลค่าเพิ่มและการตลาด</li><li>๓. การสนับสนุนการวิจัย และเพิ่มศักยภาพ และสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรอย่างยั่งยืน</li><li>๔. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วยการใช้เทคโนโลยีการเกษตรให้มีความเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น</li></ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอย่างทั่วถึง	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน และระบบวิศวกรรมจราจร ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น</li><li>๒. ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษาเขื่อนกั้นตลิ่งริมแม่น้ำทะเล</li><li>๓. จัดให้มี ซ่อมแซม บำรุงรักษาสถานีขนส่งหรือที่พักผู้โดยสารที่สะอาดและปลอดภัยทั้งทางบกและทางน้ำ</li><li>๔. จัดให้มีซ่อมแซมบำรุงรักษาสถานีขนส่งหรือที่พักผู้โดยสารที่สะดวกและปลอดภัยทั้งทางบกและทางน้ำ</li><li>๕. สนับสนุนการจัดทำ ปรับปรุงผังเมืองและการบังคับใช้ให้เป็นไปตามผัง</li><li>๖. ก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ</li><li>๗. พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างทั่วถึง</li></ol>



ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่สังคมน่าอยู่อย่างยั่งยืน	๑. อนุรักษ์ ป่าไม้และสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. สนับสนุนการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย ๓. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีของท้องถิ่น ๒. สนับสนุนการอนุรักษ์ ป่าไม้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เกิดความยั่งยืน สังคมสงบสุข	๑. พัฒนาส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบการศึกษา ตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต ๒. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ๔. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันโรค การควบคุมโรค และการสาธารณสุข ๕. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๖. ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. พัฒนาสนามกีฬา ลานกีฬา และสวนสาธารณะให้ได้มาตรฐาน ๘. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้และนันทนาการให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล	๑. การวางแผนและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. การพัฒนาและจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ให้สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เสริมสร้าง สนับสนุนประชาธิปไตย ความเสมอภาคความเสมอภาคและสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ๕. การพัฒนาประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยได้แบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- ๖) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- ๗) การสาธารณสุข การ มาตรา ๑๖ (๕)
- ๘) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)
- ๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)
- ๑๐) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- ๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- ๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- ๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๒)
- ๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- ๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- ๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- ๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

**หมายเหตุ** - มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗  
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๔) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- ๕) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๗) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๘) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๙) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๑๐) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

#### ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
- ๓) การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๔) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- ๕) การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
- ๖) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๗) การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน (ระดับบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
<u>โอกาส O</u> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว และเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วน/กองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b><u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u></b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานกิจการสภา</p>	<p><b><u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u></b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานกิจการสภา</p>	
<p><b><u>๒. กองคลัง</u></b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p>	<p><b><u>๒. กองคลัง</u></b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p>	
<p><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	
<p><b><u>๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p><b><u>๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</p>	
<p><b><u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p> <p>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	<p><b><u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p> <p>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b>	
๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๖.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

#### ๑. สำนักงานปลัด

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๔ อัตรา |

#### ๒. กองคลัง

- |                     |               |
|---------------------|---------------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑.๒ ลูกจ้างประจำ    | จำนวน ๑ อัตรา |

#### ๓. กองช่าง

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๓ อัตรา |

#### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๒ อัตรา |

#### ๕. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานครู           | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๕ อัตรา |

#### ๖. กองสวัสดิการสังคม

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๓ อัตรา |

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการกอง ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๓	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานกิจการสภา	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-	-
	งานบัญชี	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-
	งานผังเมือง	-	-	๑	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	-	๑	-
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานบริหารสาธารณสุข	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานรักษาความสะอาด	-	-	๑	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	๑	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	-	๔	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	๑	-
กองสวัสดิการสังคม	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒	-



เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตาม ทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดเป็นรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> พัฒนาการท่องเที่ยว อย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน	๑. พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีมาตรฐาน ๒. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชีวิตภายใต้ การมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น ๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีความรู้และทักษะในการ ให้บริการการป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุ ๔. ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ทั้งในและต่างประเทศ ๕. สนับสนุนส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ตลอดทั้งปี	-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักวิเคราะห์ฯ -ผ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษาฯ -จพง.ธุรการ -ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ -ผู้ช่วย จพง.ธุรการ(สำนักฯ) -พนักงานขับรถยนต์
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> สร้างความเข้มแข็ง ภาคเกษตรและ ระบบเศรษฐกิจให้ มั่นคงยั่งยืน	๑. การส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้และการใช้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพ ๒. การส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อการแปรรูปสร้างมูลค่าเพิ่ม และการตลาด ๓. การสนับสนุนการวิจัย และเพิ่มศักยภาพ และสร้างความเข้ม แข็งภาคเกษตรอย่างยั่งยืน ๔. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วยการใช้เทคโนโลยีการเกษตร	-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผ.กองสวัสดิการสังคมฯ -นักพัฒนาชุมชน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานได้มาตรฐาน และเชื่อมโยงอย่าง ทั่วถึง	๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน และระบบ วิศวกรรมจราจรให้มีความเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น ๒. ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษาเขื่อนกั้นตลิ่งริมแม่น้ำทะเล ๓. จัดให้มี ซ่อมแซม บำรุงรักษาสถานีขนส่งหรือที่พักผู้โดยสาร ที่สะอาดและปลอดภัยทั้งทางบกและทางน้ำ ๔. จัดให้มีซ่อมแซมบำรุงรักษาสถานีขนส่งหรือที่พักผู้โดยสาร ที่ที่สะดวกและปลอดภัยทั้งทางบกและทางน้ำ ๕. สนับสนุนการจัดทำ ปรับปรุงผังเมืองและการบังคับใช้ให้ เป็นไปตามผัง ๖. ก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการ เกษตรอย่างเพียงพอ ๗. พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างทั่วถึง	ปลัด อบต. -ผ.กองช่าง -นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายไฟฟ้า -ผู้ช่วย จพง.ธุรการ(กองช่าง)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดเป็นรองรับ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่สังคมน่าอยู่อย่างยั่งยืน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๒. สนับสนุนการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย</li> <li>๓. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ol>	<p>-รองปลัด อบต. -ผอ.กองสาธารณสุขฯ -จพง.สาธารณสุข -ผู้ช่วย จพง.ธุรการ(กองสาธารณสุขฯ) -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น</li> <li>๒. สนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>๓. สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<p>-ปลัด อบต. -ผอ.กองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เกิดความยั่งยืนสังคมสงบสุข</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบการศึกษา ตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต</li> <li>๒. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ</li> <li>๔. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันโรค การควบคุมโรค และการสาธารณสุข</li> <li>๕. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</li> <li>๖. ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๗. พัฒนาสนามกีฬา ลานกีฬา และสวนสาธารณะให้ได้มาตรฐาน</li> <li>๘. พัฒนาบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<p>-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองสาธารณสุขฯ -ผอ.กองการศึกษาฯ -ผอ.กองสวัสดิการสังคม -นักวิชาการศึกษา -นักพัฒนาชุมชน -จพง.สาธารณสุข -จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ -ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ -ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน -ผู้ช่วย จพง.ธุรการ(กองสวัสดิการสังคม) -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) -ครู/ผู้ช่วยครู/ผดต.</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การวางแผนและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> <li>๓. การพัฒนาและจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ให้สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๔. เสริมสร้าง สนับสนุนประชาธิปไตย ความเสมอภาคความสมานฉันท์และสร้างความเข้มแข็งในชุมชน</li> <li>๕. การพัฒนาประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง</li> </ol>	<p>-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองคลัง -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์ฯ -นวก.การเงินและบัญชี -นวก.จัดเก็บรายได้ -นวก.พัสดุ -นักจัดการงานทั่วไป</p>

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

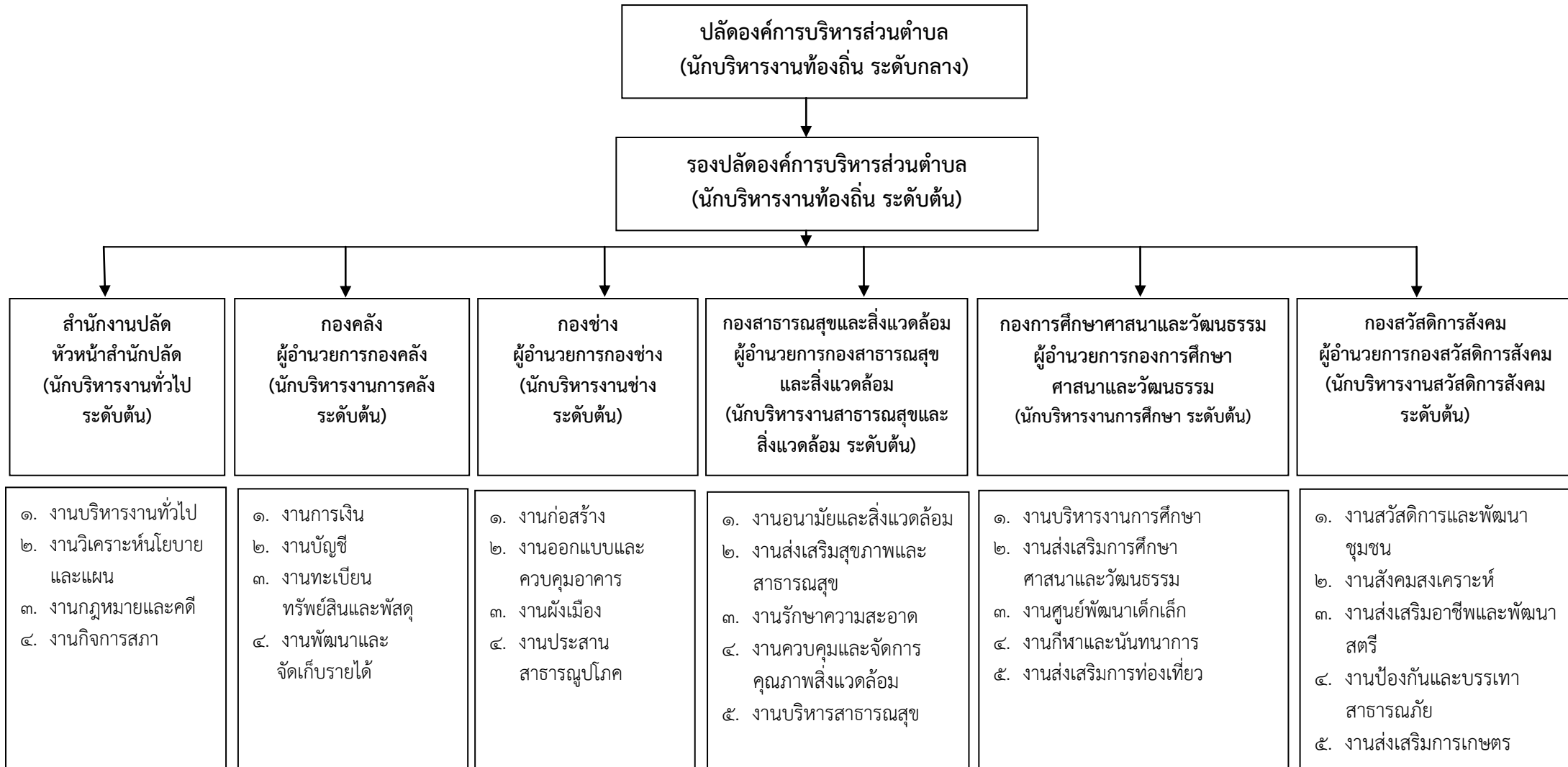
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ใช้บัญชี กสธ.)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ใช้บัญชี กสธ.)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

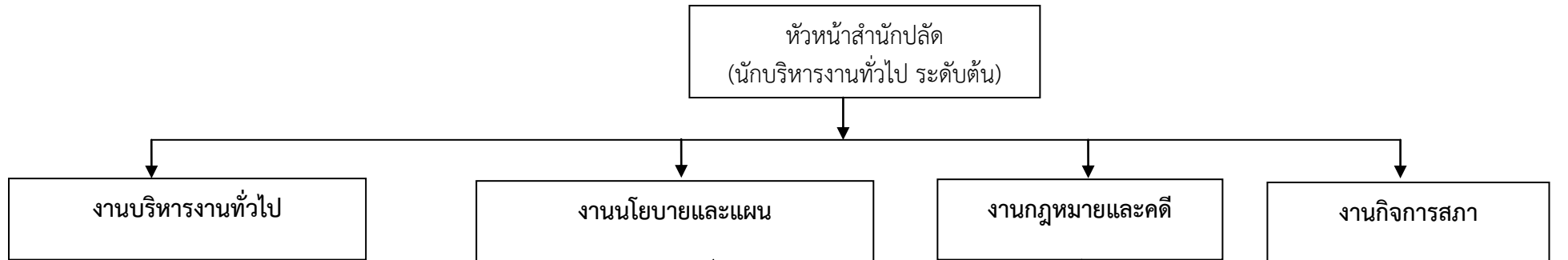
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ใช้บัญชี กสส.)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๑	๓	๓	+๑	+๒	-	สรรหาก็คต่อเมื่อ กรมจัดสรร
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อบต.
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



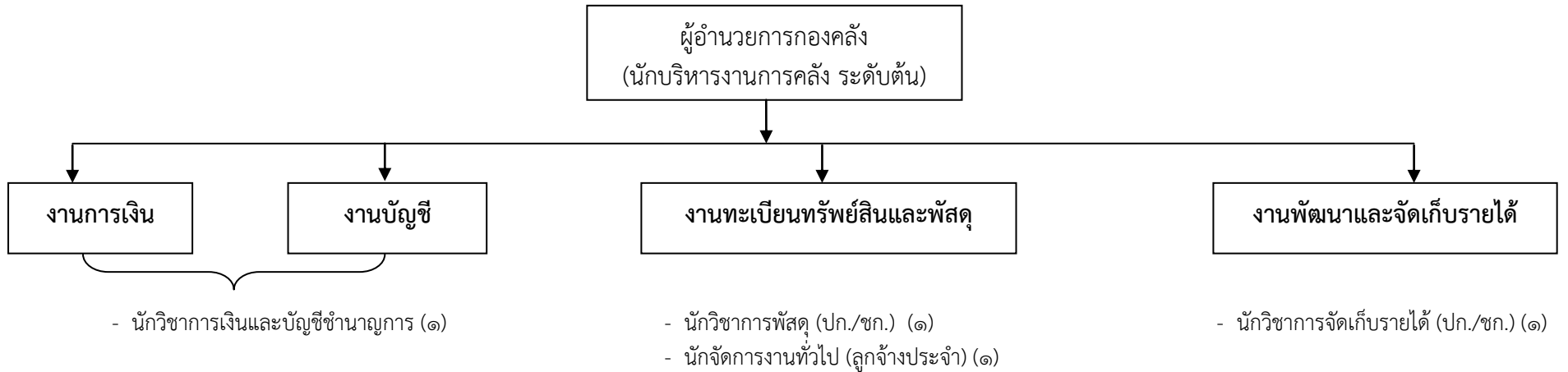
- นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ภารกิจ)(๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (๑)

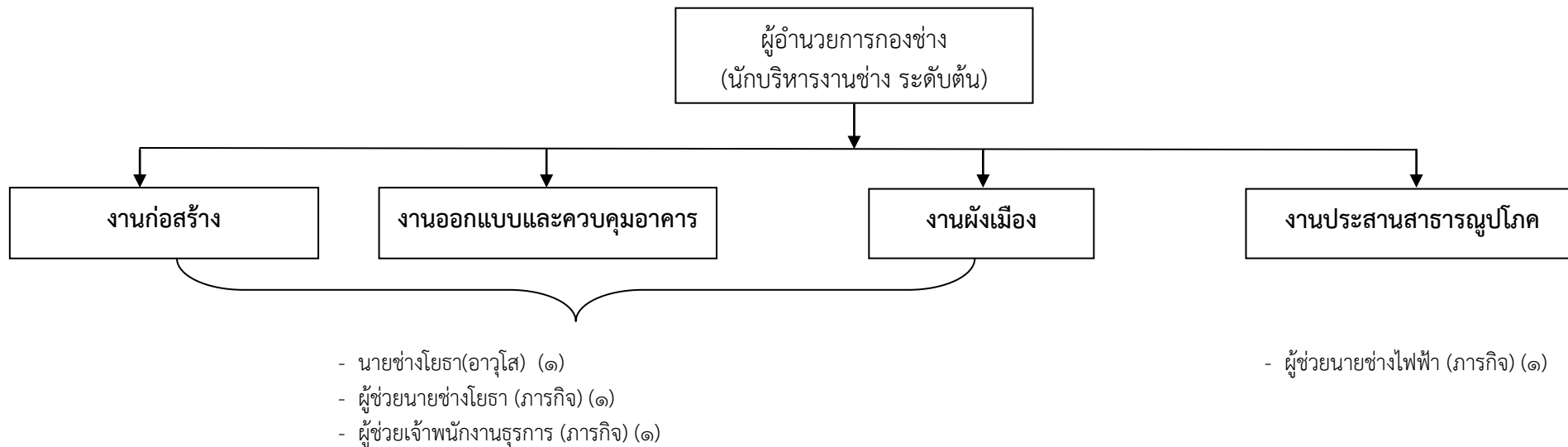
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๘

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓

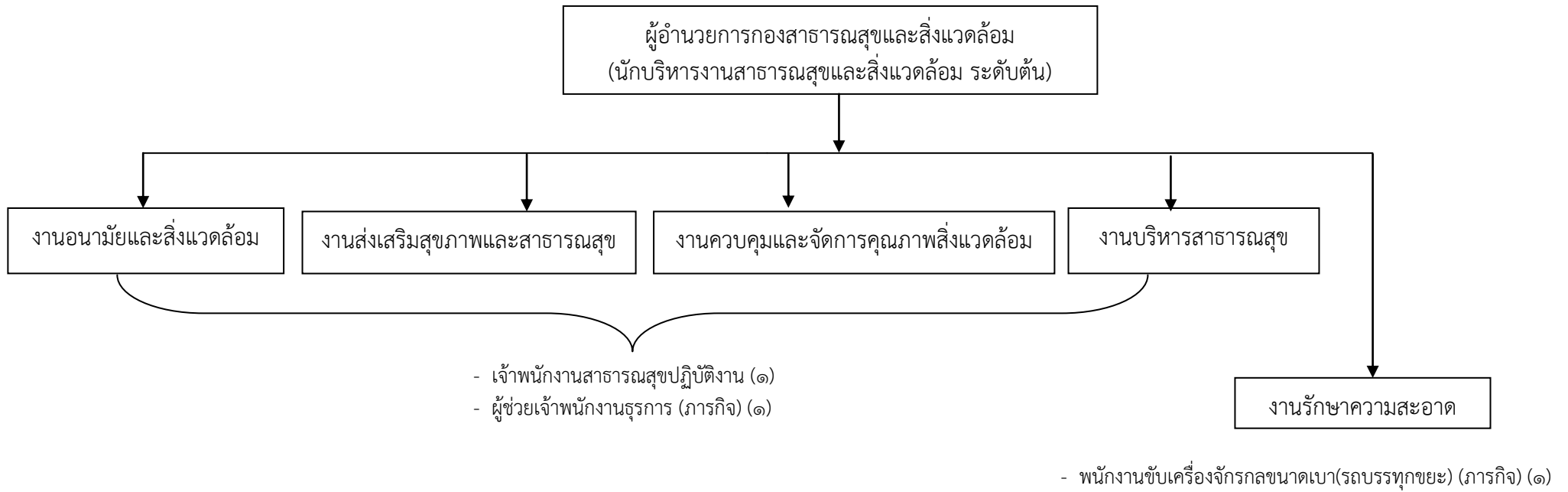
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	๕

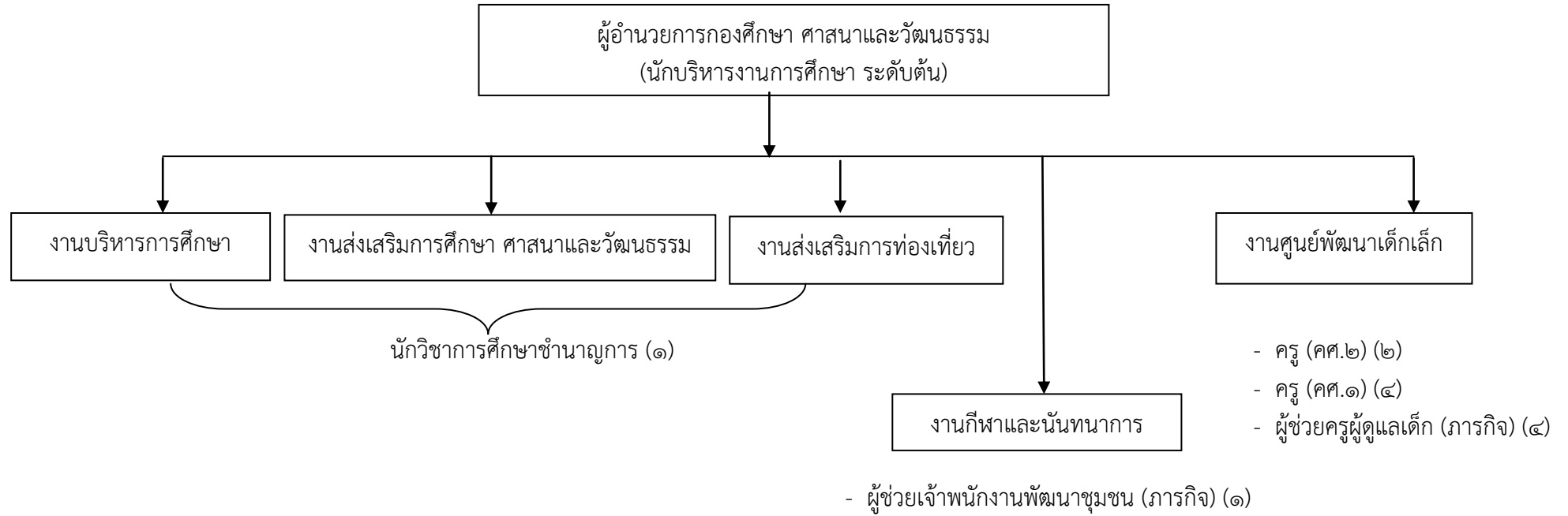


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



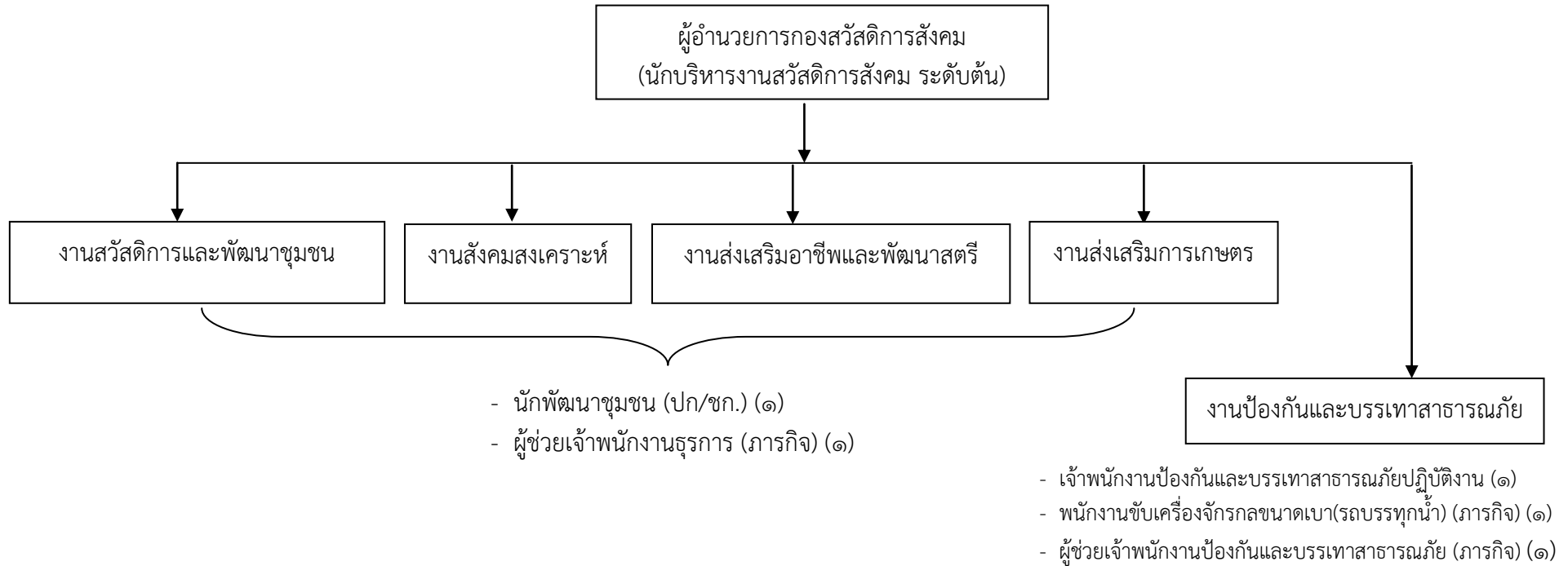
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้ช่วย	คศ.๑		คศ.๒	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๒	-	๕	-	๑๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๕

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนทำงานอย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการต่อยอดกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

การบริหารโครงการ

การให้บริการ

การวิจัย

ทักษะการติดต่อสื่อสาร

การเขียนหนังสือราชการ

การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณ

ลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

-----





