

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสม กับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด นั้น

เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ซ้ำซ้อนสามารถกำหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลังสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และสามารถวางแผนค่าใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเนื้อหาสาระที่อาศัยระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

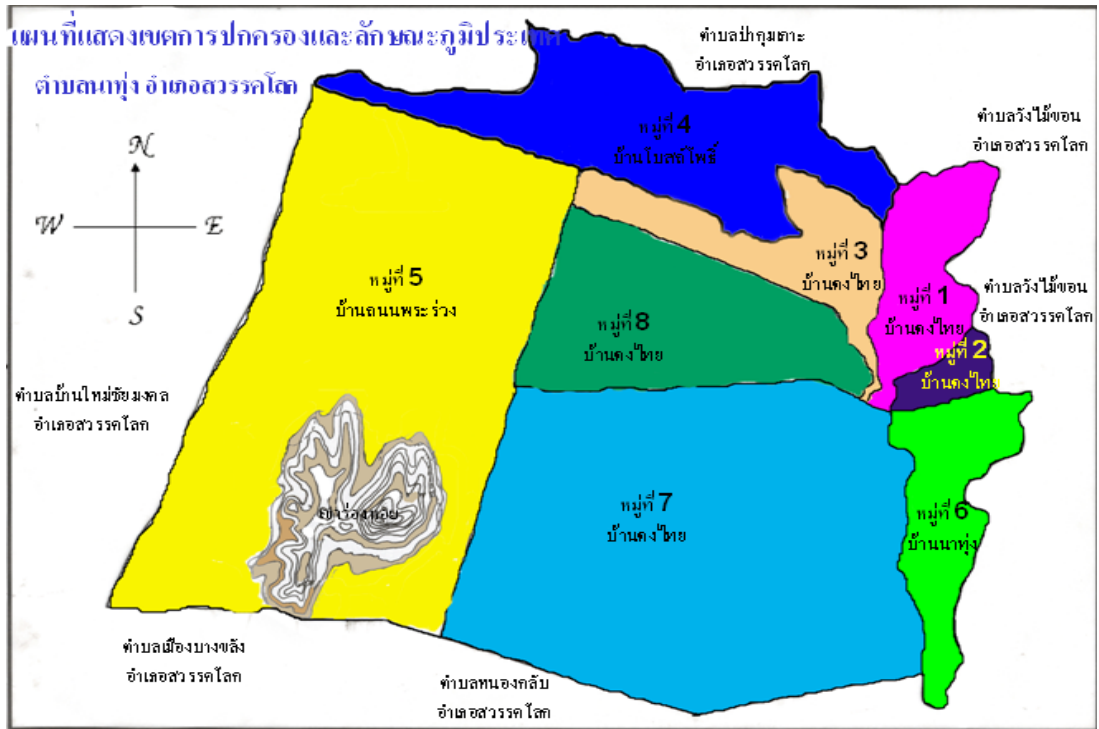
๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ



แผนที่โดยสังเขปเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒ หมู่ ๒ ตำบลนาทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย มีพื้นที่อยู่ทางด้านตะวันตกของอำเภอสุวรรณภูมิ บนถนนสายสุวรรณภูมิ - ทุ่งเสลี่ยม (๑๐๔๘) ระยะทางห่างจากอำเภอสุวรรณภูมิ ประมาณ ๗ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๔๗ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๓๒,๘๓๒ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ เหมาะแก่การเพาะปลูกและการเกษตร เช่น ทำนา ปลูกอ้อย ไร่ไผ่ ไร่ยาง เป็นต้น ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลป่ากุมเกาะ	อำเภอสุวรรณภูมิ
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลหนองกิ้งและตำบลเมืองบางซ่ง	อำเภอสุวรรณภูมิ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลวังพิณพาทย์และตำบลวังไม้ขอน	อำเภอสุวรรณภูมิ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลบ้านใหม่ชัยมงคล	อำเภอทุ่งเสลี่ยม

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านดงไทย	หมู่ที่ ๕ บ้านถนนพระร่วง
หมู่ที่ ๒ บ้านดงไทย	หมู่ที่ ๖ บ้านดงไทย
หมู่ที่ ๓ บ้านดงไทย	หมู่ที่ ๗ บ้านดงไทย
หมู่ที่ ๔ บ้านโบสถ์โพธิ์	หมู่ที่ ๘ บ้านดงไทย

๓. ประชากร (ข้อมูลสำนักทะเบียน อำเภอสุวรรณโคโลก ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๒)

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

- จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งแบ่งเป็น ๘ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑ -๘
- จำนวนหลังคาเรือนทั้งหมดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๒,๑๑๘ หลังคาเรือน
- มีประชากรทั้งหมด ๕,๑๔๑ คน แบ่งเป็น ชาย ๒,๔๙๐ คน หญิง ๒,๖๕๑ คน
- ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย ๑๐๙ คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)			ย้อนหลังปี ๒๕๕๘
			ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านดงไทย	๓๕๕	๔๓๖	๔๘๓	๙๑๙	๙๔๙
๒	บ้านดงไทย	๒๖๒	๓๓๔	๓๕๓	๖๘๗	๗๒๑
๓	บ้านดงไทย	๒๘๔	๓๐๖	๓๒๒	๖๒๘	๖๕๙
๔	บ้านโพนสถิโพธิ์	๑๙๗	๒๓๔	๒๔๕	๔๗๙	๔๗๒
๕	บ้านถนนพระร่วง	๓๐๔	๓๔๒	๓๕๘	๗๐๐	๖๗๗
๖	บ้านดงไทย	๒๘๒	๓๔๕	๓๖๗	๗๑๒	๗๑๔
๗	บ้านดงไทย	๑๘๐	๑๙๓	๒๑๓	๔๐๖	๔๒๒
๘	บ้านดงไทย	๒๕๔	๓๐๐	๓๑๐	๖๑๐	๖๐๗
รวม		๒,๑๑๘	๒,๔๙๐	๒,๖๕๑	๕,๑๔๑	๕,๒๒๑

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร (เฉพาะผู้มีสัญชาติไทย)

อายุ	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า ๑ปี	๑๗	๑๙	๓๖
๑ - ๑๐ปี	๒๓๔	๒๔๑	๔๗๕
๑๑ - ๒๐ปี	๒๗๔	๒๔๘	๕๒๒
๒๑ - ๓๐ปี	๓๖๙	๓๕๙	๗๒๘
๓๑ - ๔๐ปี	๓๖๗	๓๕๐	๗๑๗
๔๑ - ๕๐ปี	๔๓๒	๔๗๙	๙๑๑
๕๑ - ๖๐ปี	๓๙๔	๔๓๒	๘๒๖
๖๑ - ๗๐ปี	๒๕๗	๒๙๘	๕๕๕
๗๑ - ๘๐ปี	๑๑๙	๑๕๗	๒๗๖
๘๑ - ๙๐ปี	๒๖	๖๔	๙๐
๙๑ - ๑๐๐ปี	๑	๔	๕
รวม	๒,๔๙๐	๒,๖๕๑	๕,๑๔๑

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา สถานศึกษาที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีดังนี้

- ๑) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านดงไทยวิทยา
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเขาทอง
- ๒) สังกัด สพฐ.
 - โรงเรียนบ้านดงไทยวิทยา
 - จัดการศึกษาระดับอนุบาล-ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - โรงเรียนบ้านเขาทอง
 - จัดการศึกษาระดับอนุบาล-ระดับประถมศึกษา

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน จำนวน ๘ แห่ง
- อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน จำนวน ๑๐๓ คน
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐ %

๔.๓ อาชญากรรม

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งมีป้อมตำรวจจำนวน ๑ แห่ง (สี่แยกซอย ๙ ถนนสาย ๑๐๔๘ หมู่ ๕ บ้านถนนพระร่วง)

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ได้ส่งเสริมกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ให้กับประชาชนในกลุ่มต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๙๘๘ ราย เบี้ยยังชีพผู้พิการ จำนวน ๑๘๔ ราย และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๒๐ ราย

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ได้จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบภัยด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีทั้งทางรถยนต์ ทางรถไฟ และทางอากาศ ที่ใช้ติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง รวมทั้งเชื่อมโยงกับภาคอื่น ดังนี้

ก. ทางรถยนต์

- ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๑ สวรรคโลก - สุโขทัย ระยะทาง ๔๒ กิโลเมตร
- ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๑๑๘๐ สวรรคโลก - ศรีนคร ระยะทาง ๒๘ กิโลเมตร
- ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๑๐๔๘ สวรรคโลก - ทุ่งเสลี่ยม ระยะทาง ๒๔ กิโลเมตร
- ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๑๐๔๘ สวรรคโลก - ศรีสัชนาลัยระยะทาง ๓๐ กิโลเมตร

ข. ทางรถไฟ

- สวรรคโลก - กรุงเทพฯ (รถด่วนสปรินเตอร์ ไปกลับวันละ ๑ เที่ยว)

ค. ทางอากาศ

- สนามบินตั้งอยู่นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ห่างจากตำบลไปทางทิศใต้ตามถนนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำยม (สุวรรณโลก - สุโขทัย) ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร เปิดบริการโดยบริษัท บางกอกแอร์เวย์ โดยเป็นศูนย์การบินระหว่างประเทศ(เอเชียตะวันออกเฉียงใต้) บินไปประเทศจีน พม่า ลาว กัมพูชา) มีเที่ยวบินการเดินทาง ดังนี้

- ❖ สุโขทัย - กรุงเทพมหานคร ไปกลับวันละ ๒ เที่ยวบิน
- ❖ สุโขทัย - เชียงใหม่ ไปกลับวันละ ๑ เที่ยวบิน
- ❖ สุโขทัย - เสียมราชู สัปดาห์ละ ๑ เที่ยวบิน
- ❖ สุโขทัย - เวียงจันทร์ สัปดาห์ละ ๑ เที่ยวบิน
- ❖ สุโขทัย - คุณหมิง สัปดาห์ละ ๑ เที่ยวบิน

๕.๒ การไฟฟ้า ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีไฟฟ้าเข้าถึงให้บริการทุกครัวเรือน

๕.๓ การประปา ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคเข้าถึงให้บริการทุกครัวเรือน

๕.๔ ไปรษณีย์หรือการสื่อสาร

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๒ แห่ง
- หอกระจายข่าว จำนวน ๔ แห่ง
- เสียงตามสาย จำนวน ๑ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวนและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งพื้นที่ตำบลนาทุ่ง มีทั้งหมด ๓๒,๙๓๐ ไร่ (ประมาณ ๔๗ ตารางกิโลเมตร) มีพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ ๓๐,๑๓๘ ไร่ และอื่นๆ ๒,๗๙๒ ไร่ ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

- ๑. พื้นที่นา ๒๗,๖๒๒ ไร่
- ๒. พื้นที่ไร่ ๑,๖๔๔ ไร่
- ๓. พื้นที่ผลไม้ ๘๗๒ ไร่
- ๔. พื้นที่ป่าไม้ ๑,๐๖๙ ไร่
- ๕. พื้นที่สาธารณะ ๒๔๗ ไร่
- ๖. พื้นที่หมู่บ้าน ๑,๕๗๖ ไร่

โดยพืชเศรษฐกิจที่ประชาชนนิยมปลูกแยกได้ดังนี้ (ที่มา - เกษตรอำเภอสวรรคโลก)

ลำดับที่	พืชเศรษฐกิจ	พื้นที่ปลูก(ไร่)	ผลผลิตเฉลี่ย (ก.ก./ไร่)	ผลผลิตรวม(ตัน)
๑.	ข้าวนาปี	๓๒,๕๘๐	๘๓๐	๒๗,๐๔๑.๔๐
๒.	ข้าวนาปรัง	๑๘,๐๔๒	๘๓๐	๑๔,๙๗๔.๘๖
๓.	อ้อยโรงงาน	๑,๒๕๐	๑๒,๑๕๐	๑๕,๑๘๗.๕๔
๔.	ถั่วเขียวผิวมัน	๔๒	๑๗๐	๗.๑๗
๕.	ถั่วเหลือง	๑	๙	๑.๙๔

๖.๒ การปศุสัตว์

ตารางสัตว์ที่ประชาชนนิยมเลี้ยง (ที่มา – สำนักงานปศุสัตว์อำเภอสุวรรณภูมิ)

ลำดับที่	สัตว์ที่เลี้ยง	จำนวน (ตัว)	เกษตรกร(ราย)
๑.	โคเนื้อ	๒,๐๕๒	๑๔๒
๒.	โคนม	๖๐	๙
๒.	สุกร	๑,๑๘๓	๑๓๙
๓.	ไก่พื้นเมือง	๑๐,๓๘๕	๔๕๓
๔.	เป็ดไข่	๔,๘๐๓	๔๗

๖.๓ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ปืมน้ำมันชนิดหัวจ่าย จำนวน ๖ แห่ง
- ปืมน้ำมันชนิดปั๊มหลอด จำนวน ๑ แห่ง
- โรงสีข้าว จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านค้าของชำ จำนวน ๒๔ แห่ง
- ร้านซ่อมรถยนต์และรถมอเตอร์ไซด์ จำนวน ๑๑ แห่ง
- ร้านเสริมสวย จำนวน ๔ แห่ง
- ร้านขายเคมีภัณฑ์เกษตร จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านขายอุปกรณ์ก่อสร้าง จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านขายอาหาร จำนวน ๘ แห่ง
- สหกรณ์ จำนวน ๑ แห่ง (สหกรณ์นิคมพระร่วง)

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา ประชาชนนับถือศาสนาพุทธและมีวัดในพื้นที่ ๓ แห่ง และสำนักสงฆ์ ๑ แห่ง ได้แก่

- (๑) วัดโพธิ์ทอง ตั้งอยู่หมู่ ๒
- (๒) วัดโบสถ์โพธิ์ ตั้งอยู่หมู่ ๔ (บ้านโบสถ์โพธิ์)
- (๓) วัดมงคลนิมิตร ตั้งอยู่หมู่ ๕ (บ้านถนนพระร่วง)
- (๔) สำนักสงฆ์เขาทอง ตั้งอยู่หมู่ ๕ (บ้านถนนพระร่วง)

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ก. ประเพณีสงกรานต์และงานวันผู้สูงอายุ กำหนดจัดในเดือนเมษายน ของทุกปี
กิจกรรมที่สำคัญ ทำบุญตักบาตร รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ขบวนแห่วันสงกรานต์ การแสดงดนตรี และมหรสพอื่นๆ อีกมากมาย
- ข. ประเพณีลอยกระทง จัดในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี (จะก่อนวันลอยกระทงของที่อื่นๆ ประมาณ ๑ อาทิตย์) สถานที่จัดงาน ณ วัดโพธิ์ทอง หมู่ ๒
กิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การลอยกระทง และการแสดงมหรสพต่างๆ
- ค. ประเพณีบวชนาคสามัคคี กำหนดจัดในเดือนมีนาคม ของทุกปี
กิจกรรมที่สำคัญ ขบวนแห่นาคสามัคคี การแสดงดนตรี และมหรสพอื่น ๆ

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

พื้นที่ของตำบลนาทุ่ง ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน จะมีก็แต่ลำคลองซึ่งเป็นลำคลองสายสั้น ๆ และจะมีน้ำเฉพาะในฤดูฝนเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง การทำนา ทำไร่ ทำสวน ส่วนมากจะอาศัยน้ำจากน้ำฝนหรือบ่อน้ำตื้นหรือบ่อน้ำใต้ดินของกรมชลประทาน

ลำดับที่	ชื่อคลอง	สถานที่แหล่งน้ำไหลผ่าน (หมู่ที่)
๑	คลองอิหงษ์	๑
๒	คลองแห้ง	๔ , ๘
๓.	คลองโบสถ์โพธิ์	๔ , ๓ , ๘ , ๗
๔	คลองเคา	๕ , ๗
๕	คลองร่องหอย	๗
๖.	คลองนา	๘ , ๗
๗.	คลองกุ่ม	๘ , ๗
๘.	คลองหลอด	๗
๙.	คลองด้วน	๗
๑๐.	คลองมาบบ้านไร่	๒
๑๑	คลองแม่น้ำเก่า	๓,๔

- หนอง มีจำนวน ๑๔ แห่ง ได้แก่

๑. หนองจิก ๒. หนองจอก(ลอกแล้ว) ๓. หนองกระแอบ(ลอกแล้ว) ๔. หนองบัว(ลอกแล้ว)
๕. หนองกรด ๖. หนองตาพา ๗. หนองโปรง ๘. หนองมาบคันเบ็ด ๙. หนองการะเกด
๑๐. หนองกระทุ่ม ๑๑. หนองเสื่อ(ลอกแล้ว) ๑๒. หนองคล้า ๑๓. หนองงูเห่า ๑๔. หนองชุมแสง

๘.๒ ป่าไม้

พื้นที่ของตำบลนาทุ่ง มีพื้นที่ป่าไม้ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๕ บ้านถนนพระร่วง ประมาณ ๑,๐๖๔ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ ของพื้นที่ทั้งหมด มีสภาพเป็นป่าไม้เบญจพรรณ ป่าไม้เต็ง ป่าไม้รัง และป่าชุมชน ประชาชนในพื้นที่ใช้เป็นแหล่งเก็บของป่า เพื่อดำรงชีพ

๘.๓ ดิน

พื้นที่ของตำบลนาทุ่ง มีประมาณทั้งหมด ๔๗ ตารางกิโลเมตร (๓๒,๙๓๒ ไร่) พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบซึ่งเหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทำนา ทำสวนและทำไร่ คุณภาพของดินจะเป็นดินเหนียวปนกรวดและทราย ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับเกษตรกรมาก เพราะดินไม่มีคุณภาพดีพอที่จะใช้ทำการเพาะปลูก หน้าดินจะถูกชะล้างได้ง่าย

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จ.สุโขทัย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลนาทุ่ง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้ง ไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง ไปในอนาคต ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ : สู้ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่ การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความ ต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลัก สมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศ ทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มี ความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของ ภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์หลัก

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ

นโยบายรัฐบาล

วิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาลชุด พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี คือ “มุ่งมั่นให้ประเทศไทย เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ ๒๑” โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน ดังนี้

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
๓. การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
๔. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
๖. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
๗. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
๘. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
๙. การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
๑๐. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
๑๑. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
๑๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

รัฐบาลได้กำหนดเรื่องเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการ เพื่อบรรเทาปัญหาและลดผลกระทบกับประชาชนและระบบเศรษฐกิจ ดังนี้ นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง

๑. การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน โดยลดข้อจำกัดในการประกอบอาชีพ
๒. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก โดยเร่งกระบวนการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๔. การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม โดยจัดพื้นที่การเกษตรให้สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการน้ำและคุณภาพของดินตาม Agri-Map
๕. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไก คณะกรรมการไตรภาคี

๖. การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต โดยต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมาย และวางรากฐานการพัฒนาภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว ดึงดูดการลงทุนของภาคเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษ เมืองอัจฉริยะ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย รวมทั้งวางรากฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารไร้สาย ในระบบ ๕ G

๗. การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ โดยสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้มุ่งสู่ระบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีด้านวิศวกรรม คณิตศาสตร์ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding)

๘. การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ

๙. การแก้ไขปัญหาภัยเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้

๑๐. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

๑๑. การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย ตั้งแต่การป้องกันก่อนเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือระหว่างเกิดภัย และการแก้ไขปัญหาในระยะยาว

๑๒. การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะในส่วนที่ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

นโยบายกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญกับการบริหารราชการแผ่นดินด้วยการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนความมั่นคง และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นยุทธศาสตร์กระทรวงที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนภาค แผนกลุ่มจังหวัด แผนจังหวัด แผนอำเภอ และแผนท้องถิ่น ซึ่งส่วนราชการและจังหวัด อำเภอ ต้องบูรณาการจัดทำแผนแต่ละระดับให้มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะ one plan ถึงระดับหมู่บ้านสอดคล้องตามความต้องการของประชาชน โดยเน้นย้ำหลักการทำงานต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งหลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และคุ้มค่า พร้อม “ต้องเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำตามกฎหมาย และบูรณาการการทำงานร่วมกัน” และให้ความสำคัญกับการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งมิติการทำงานและคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

ด้านโครงการส่งเสริมสถาบันพระมหากษัตริย์

- ๑) การดำเนินโครงการเฉลิมพระเกียรติ
- ๒) โครงการจิตอาสาพระราชทาน ๙๐๔ วปร.

ด้านความสงบเรียบร้อย

- ๑) การแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒) การแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์
- ๓) การเตรียมความพร้อมในการจัดการสาธารณภัยในพื้นที่
 - ต้องแก้ปัญหาให้พี่น้องประชาชนโดยเร็ว
 - ต้องมีแผนอย่างดีทั้งแผนปฏิบัติและแผนเผชิญเหตุ

- นำแนวทางของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ด้านการจัดการน้ำมาปฏิบัติต่อให้ครบถ้วน และหลังจากเกิดเหตุการณ์แล้ว ทุกหน่วยงานต้องติดตามและแก้ปัญหาให้พี่น้องประชาชนโดยเร็ว และจัดตั้งโรงครัวพระราชทาน เพื่อช่วยเหลือประชาชนต้องเกิดขึ้นทันที และต้องนำแนวทางพระราชทานเพิ่มเติมมาภายหลังจากเกิดเหตุการณ์ภัยแล้ง ๓ ประการ คือ

๑. ทุกหน่วยงานต้องติดตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง
๒. ต้องปรับแผนและแนวทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะแผนเผชิญเหตุ

๓. ถ้าเกิดความเสียหาย ให้รวบรวมความเสียหาย ประเมินการ และต่อยอดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่ได้ทำ ให้ดีกว่าเดิม

- ๔) การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่
- ๕) การดำเนินงานศูนย์ดำรงธรรม
- ๖) การสร้างการรับรู้สู่ชุมชน
- ๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่
- ๘) การบริการสาธารณะ

นโยบายกระทรวงมหาดไทย : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนา และให้คำปรึกษาแนะนำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหาร จัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ

จุดยืนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและ ภาคีการพัฒนาในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ประสานและสนับสนุนการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม

แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุโขทัย พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ “ มรดกโลกเลิศล้ำ เมืองแห่งอารยธรรมและความสุขอย่างยั่งยืน ”

พันธกิจ “ พัฒนาคนและสังคม การเกษตร การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรม เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและวิถีชีวิต ให้มีเอกลักษณ์โดดเด่นเข้มแข็งและยั่งยืน ”

เป้าประสงค์

๑. สร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๒. อนุรักษ์วัฒนธรรมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
๓. ส่งเสริมสุขภาพและสร้างสมดุล ต่อสภาพแวดล้อม
๔. ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนและสังคม

ค่านิยมหลักจังหวัดสุโขทัย

“ มุ่งเน้นผลงาน บริการด้วยใจ โปร่งใสให้ตรวจสอบ ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัด ”

Positioning

๑. เมืองเกษตรกรรม
๒. เมืองท่องเที่ยว
๓. เมืองอุตสาหกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาและส่งเสริม การเกษตร อุตสาหกรรมและบริการให้มีคุณภาพปลอดภัยได้ มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. พัฒนาและส่งเสริม การท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ สังคม สุขภาวะและรักษาสมดุลสภาพแวดล้อม ให้เข้มแข็งปลอดภัยและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริม การเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการให้มีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน
 - ๑.๑ เพิ่มมูลค่าการผลิตภาคเกษตรให้มีคุณภาพปลอดภัยและได้มาตรฐาน
 - (๑) ส่งเสริมการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างครบวงจร
 - (๒) ส่งเสริมการเกษตรเพื่ออุตสาหกรรมและการแปรรูป
 - (๓) ส่งเสริมการเกษตรทางเลือกและตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถีชีวิตของชุมชน
 - ๑.๒ พัฒนาส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมและการแปรรูป ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (๑) พัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าของชุมชนและครัวเรือน
 - (๒) พัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าหัตถกรรมและวัฒนธรรม
 - (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
 - (๔) สนับสนุนการพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมและผลงานวิจัย
 - ๑.๓ ยกกระดับคุณภาพภาคการผลิตและบริการ ให้ได้มาตรฐานปลอดภัยและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - (๑) ด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย ที่พัก และสุขภาพ
 - (๒) ด้านการค้าและการลงทุน
 - (๓) ด้านระบบโลจิสติกส์
 - (๔) ด้านการศึกษา ท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ
 - (๕) ด้านภาครัฐ
๒. พัฒนาและส่งเสริม การท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นอย่างยั่งยืน
 - ๒.๑ สร้างมาตรฐานด้านการจัดการท่องเที่ยว
 - (๑) มาตรฐานด้านการรักษาสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ และความสะอาดของสถานที่ท่องเที่ยว
 - (๒) มาตรฐานด้านความปลอดภัยและการคมนาคมของสถานที่ท่องเที่ยว
 - (๓) มาตรฐานด้านการให้บริการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
 - ๒.๒ พัฒนาและอนุรักษ์ ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีชุมชนให้เป็นกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว
 - (๑) ค้นหาและฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว และประเพณีวัฒนธรรมและวิถีชุมชน ให้เป็นกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
 - ๒.๓ เพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยว
 - (๑) เชื่อมโยงการท่องเที่ยวของจังหวัดสู่ภูมิภาคอื่น ทั้งภายในประเทศและในระดับสากล
 - (๒) ให้บริการข้อมูลการท่องเที่ยวแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร และการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม สุขภาวะและรักษาสมาคมสุขภาพแวดล้อม ให้เข้มแข็งปลอดภัยและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน
 - ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม และสุขภาวะอย่างยั่งยืน
 - (๑) ด้านสุขภาพพลานามัยและอาหาร
 - (๒) ด้านสถาบันครอบครัว เด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ
 - (๓) ด้านอาชญากรรมและยาเสพติด
 - (๔) ด้านการแพร่ระบาดของโรคในมนุษย์ สัตว์และพืช

- (๕) ด้านการจราจรและขนส่ง
 - (๖) ด้านการประกอบอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงานและการคุ้มครองแรงงาน
 - (๗) ด้านการสร้างคุณธรรม ความปรองดอง และความรักสามัคคีของคนในชาติ
 - (๘) ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๓.๒ ป้องกันและสร้างสมดุลด้านสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- (๑) ป้องกันและควบคุมเกี่ยวกับภัยพิบัติทางธรรมชาติและมลพิษต่างๆ
 - (๒) ป้องกันดูแลรักษาและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ และแหล่งน้ำ
- ๓.๓ ส่งเสริมการผลิตและใช้พลังงานทดแทนเสริมสร้าง ด้านการเมืองการปกครอง ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- (๑) ด้านสถาบันหลักของชาติตามแนวทางระบอบประชาธิปไตย
 - (๒) ด้านการรักษาระเบียบวินัย การบังคับใช้กฎหมาย การสร้างความร่วมมือและการป้องกันป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุโขทัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง บำรุงรักษาถนน สะพาน วิศวกรรมจราจร
- ๑.๒ ก่อสร้าง บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ๑.๓ จัดให้มี บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ระบบประปาและการผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- ๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มทักษะทางอาชีพ
- ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ ผลิตภัณฑ์ชุมชนการสร้างรายได้ในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการศึกษาและสุขภาพที่ดี

- ๓.๑ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

ผู้ด้อยโอกาส

- ๓.๒ ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา นันทนาการการสาธารณสุข และสุขภาพพลานามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคง พัฒนาสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและสืบสานศาสนาวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

นโยบายผู้บริหาร

คำแถลงนโยบายของ นายณรงค์ สนั่นเสียง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ดังนี้

- ๑. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

๑.๑ บริหารงานโดยใช้หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ประชาชนมีส่วนร่วม

๑.๒ สร้างความรัก สามัคคี ให้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ฝ่ายปกครอง

และหัวหน้าหน่วยงานส่วนราชการ ในเขตพื้นที่ตำบลนาทุ่ง ทุกภาคส่วน

๑.๓ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการ

แสดงความคิดเห็น

๑.๔ บริหารงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมาภิบาลทุกภาคส่วนสามารถตรวจสอบได้

๑.๕ ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของ อบต.นาทุ่ง ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

๒. นโยบายด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการเมือง การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๒.๒ สร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่หัวหน้าส่วนราชการ ฝ่ายปกครอง และประชาชนในเขต ตำบลนาทุ่ง

๒.๓ ส่งเสริมประชาคมเข้มแข็ง โดยสนับสนุนจัดทำประชาคมของประชาชนเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตำบลนาทุ่ง

๓. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้แก่โรงเรียนทุกโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลนาทุ่งอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมต่อการศึกษาของทุกสถาบัน

๓.๓ สนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน ที่มีโอกาสแต่ด้อยโอกาสในโรงเรียนและในการศึกษาต่อ

๓.๔ ส่งเสริม ฟันฟู อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓.๕ สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีการแข่งขันกีฬาพื้นบ้านภายในตำบลและนอกเขตตำบลนาทุ่ง

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข

๔.๑ ร่วมมือกับสาธารณสุขประจำตำบล อสม. แต่ละหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผนการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนทุกระดับ

๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึง

๔.๓ สนับสนุนด้านงบประมาณตามโครงการสาธารณสุขเสนอขอต่อ อบต.นาทุ่ง

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการรักษาและมีสวัสดิการอย่างเสมอภาค

๕. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๕.๑ อนุรักษ์ รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้ตามธรรมชาติ(โดยเฉพาะพื้นที่ป่าไม้ หมู่ที่ ๕ ตำบลนาทุ่ง)

๕.๒ พัฒนาปรับปรุง และแก้ไขให้ได้มาซึ่งแหล่งน้ำทางการเกษตรอย่างทั่วถึงครอบคลุมพื้นที่ ตำบลนาทุ่ง

๕.๓ การแก้ไขปัญหาด้านการเกษตร ประชาชนเจ้าของพื้นที่ต้องมีส่วนร่วม (โดยเฉพาะปัญหาน้ำท่วมและขาดน้ำ)

๕.๔ ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มอาชีพทุกกลุ่มให้มีรายได้โดยยึดหลักทฤษฎี

เศรษฐกิจพอเพียง

๕.๕ จัดศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพและเสริมทักษะในการทำงานให้เข้มแข็ง

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง

“เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็ง ร่วมแรงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมด้วยประเพณีอันงดงาม”

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่สะดวก และมีพื้นฐานสาธารณสุขปลอดภัยอย่างเพียงพอทั่วถึง
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

๒) แนวทางการพัฒนา การป้องกัน แก้ไข อุทกภัย และภัยแล้ง

๓) แนวทางการพัฒนา ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และทางระบายน้ำ

๔) แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ระบบประปา และผังเมือง

๕) แนวทางการพัฒนา การพัฒนาระบบจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของชุมชน
- ๒) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข สุขภาพพลานามัย ป้องกันโรคติดต่อ และโรคระบาด
- ๓) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการศึกษา
- ๔) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ
- ๕) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัย ในชีวิตทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ เพื่อสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข ปัญหาอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- ๒) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม ป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว ของท้องถิ่นให้ยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- ๒) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการท่องเที่ยว และปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สาธารณะ หรือแหล่งท่องเที่ยว
- ๓) แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่ออนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรมประเพณีศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่สืบทอดต่อไป

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมงานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม ศาสนา และกิจกรรมทางศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการ เมือง การบริหาร ให้มีประ สิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพบุคลากร
- ๒) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓) แนวทางการพัฒนา การเพิ่มศักยภาพการบริหารงานของหน่วยงาน

พันธกิจการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจในท้องถิ่นให้เกิดความมั่นคง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสังคมของท้องถิ่น ให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการการอนุรักษ์พันธุทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบทอดต่อไป

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยมีรายละเอียดการกำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการแบ่ง ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

สำนักปลัด อบต. มีฐานะเป็นกอง

กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

(ก) ส่วนราชการที่เป็นกอง ได้แก่

- ๑) กองคลัง
- ๒) กองช่าง
- ๓) กองการศึกษา
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือชื่อส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่น

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานการเจ้าหน้าที่
- ๓) งานกฎหมายและคดี
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานนโยบายและแผน ประกอบด้วย

กองคลัง

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบัญชี
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑) งานส่งเสริมสาธารณสุขและสาธารณสุขชุมชน
- ๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๓) งานรักษาความสะอาด

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

กองสวัสดิการสังคม

- ๑) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- ๒) งานสังคมสงเคราะห์
- ๓) งานพัฒนาชุมชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ		รายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๑	๓๕,๑๖๖,๑๐๐.๐๐	๑๐,๗๒๖,๙๘๑	๓๐.๕๐
๒๕๖๒	๓๓,๐๔๙,๘๘๕.๐๐	๑๐,๑๘๙,๖๒๐	๓๐.๘๓
๒๕๖๓	๓๖,๑๘๒,๒๕๐.๐๐	๑๐,๒๑๐,๐๒๐	๒๘.๒๒

ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของแต่ละตำแหน่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
 ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เท่ากับ ๓๖,๑๘๒,๒๕๐ บาท

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่าย	คิดเป็นร้อยละ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๑.๒๓
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑.๐๐
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑) พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๑.๑๕
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑.๐๙
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐	๐.๙๘
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๙๘,๔๔๐	๐.๘๒
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๙๘,๔๔๐	๐.๘๓
	พนักงานจ้างภารกิจ			
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๗,๒๔๐	๐.๓๒
๙	พนักงานดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๗,๒๔๐	๐.๓๒
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (กุ๊ซีพ)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐.๓๐
๑๑	พนักงานกุ๊ซีพ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐.๓๐
๑๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐.๓๐
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐.๓๐
	กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล			
๑๔	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑.๒๒
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๐๘,๐๔๐	๐.๘๕
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๒๔๐,๔๘๐	๐.๖๖
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	๐.๘๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๐๘,๕๖๐	๐.๕๘

	กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล			
๑๙	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑.๑๑
๒๐	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	๐.๐๘
๒๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๒๙,๘๘๐	๐.๙๑
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	๐.๘๒
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) พนักงานส่วนตำบล			
๒๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑.๐๙
๒๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐	๐.๙๘
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๕	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	-	๓๒๘,๐๐๐	๐.๘๘
	กองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) พนักงานส่วนตำบล			
๒๖	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑.๐๙
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๙๘,๔๔๐	๐.๘๒
๒๘	ครู	ค.ศ.๑	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) พนักงานส่วนตำบล			
๓๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑.๐๔
๓๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	๐.๘๒

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
ยอดรวม๓๖,๑๘๒,๒๕๐....บาท(จ่ายจริง)รายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน(บาท)
๑	เงินเดือน เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	รวม ๖,๗๖๓,๑๖๐ บาท
๒	ค่าจ้าง เงินค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ที่ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างได้รับจาก อปท. (ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ/ทั่วไป)	รวม ๑,๕๙๘,๐๐๐ บาท
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒๐ รายการ)	รวม ๑,๖๒๓,๐๐๐ บาท
	๓.๑ เงินประจำตำแหน่ง	๔๘๐,๐๐๐
	๓.๒ เงินตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนด	๑๖๔,๐๐๐
	๓.๓ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-
	๓.๔ เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-
	๓.๕ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของ กทม. และข้าราชการครู กทม.	๗๕,๐๐๐
	๓.๖ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
	๓.๗ เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-
	๓.๘ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-
	๓.๙ เงินค่าเช่าบ้าน	๕๙๔,๐๐๐
	๓.๑๐ เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่	-
	๓.๑๑ เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
	๓.๑๒ เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
	๓.๑๓ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ ตำแหน่งครู (คชบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของ กทม.(ชรบ)	-
	๓.๑๔ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๒๐,๐๐๐
	๓.๑๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑๘๐,๐๐๐
	๓.๑๖ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กทม.	-
	๓.๑๗ บำเหน็จความชอบค่าตอบแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และ	-

	ประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	
	๓.๑๘ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	-
	๓.๑๙ ทุนการศึกษา	-
	๓.๒๐ เงินเกษียณก่อนกำหนด	-
รวม		๙,๙๘๔,๑๖๐
สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ใช้จ่ายด้านบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ x ๑๐๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ $๙,๙๘๔,๑๖๐.๐๐ \times ๑๐๐ = ๒๗.๕๐$ ๓๖,๑๘๒,๒๕๐		

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต.

ประเภทตำแหน่ง	กำลังคนที่ต้องการ	
	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
บริหารท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑
อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑
	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	๑
วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑
	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑
ทั่วไป	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(มีคุณวุฒิ)	๑
	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑
	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ)	๑
	พนักงานกู้ชีพ	๒
	พนักงานดับเพลิง	๑
	คนงานทั่วไป	๑

ส่วนราชการกองคลัง

ประเภทตำแหน่ง	กำลังคนที่ต้องการ	
	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)
บริหารท้องถิ่น	-	-
อำนาจการท้องถิ่น	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑
วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑
ทั่วไป	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑
	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ป.ตรี)	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-

ส่วนราชการ กองช่าง

ประเภทตำแหน่ง	กำลังคนที่ต้องการ	
	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)
บริหารท้องถิ่น	-	-
อำนาจการท้องถิ่น	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑
วิชาการ	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑
ทั่วไป	นายช่างโยธา (ชง.)	๑
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-

ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประเภทตำแหน่ง	กำลังคนที่ต้องการ	
	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)
บริหารท้องถิ่น	-	-
อำนาจการท้องถิ่น	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ต้น)	๑
วิชาการ	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก.)	๑
ทั่วไป	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๒

พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
-------------------	---	---

ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเภทตำแหน่ง	กำลังคนที่ต้องการ	
	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)
บริหารท้องถิ่น	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)	๑
วิชาการ	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	๑
	ครู อื่นดับ คศ.๑	๓
ทั่วไป	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	๑

ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม

ประเภทตำแหน่ง	กำลังคนที่ต้องการ	
	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)
บริหารท้องถิ่น	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑
วิชาการ	-	-
ทั่วไป	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	๑

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/

เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs)มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ

จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่างจึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ การบริหารงบประมาณ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การจัดทำแผนที่ภาษี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

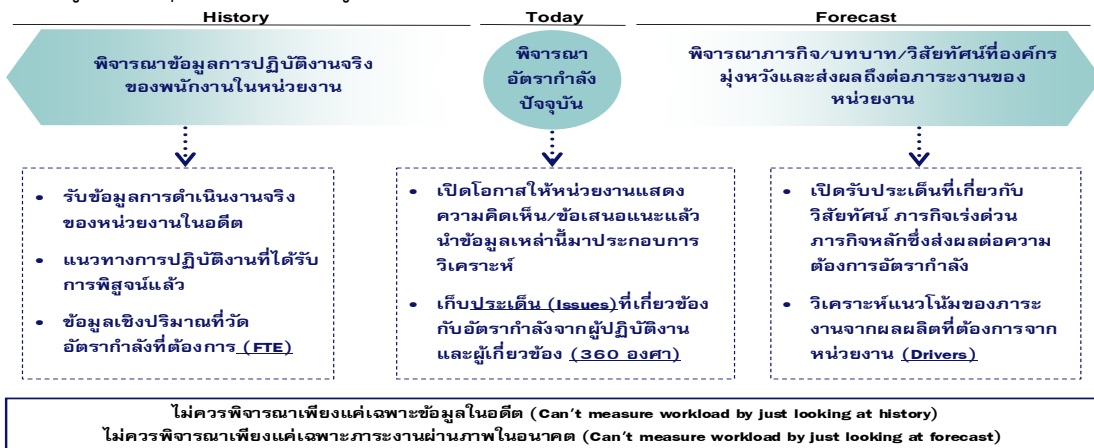
- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การไฟฟ้า การประมาณการราคา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

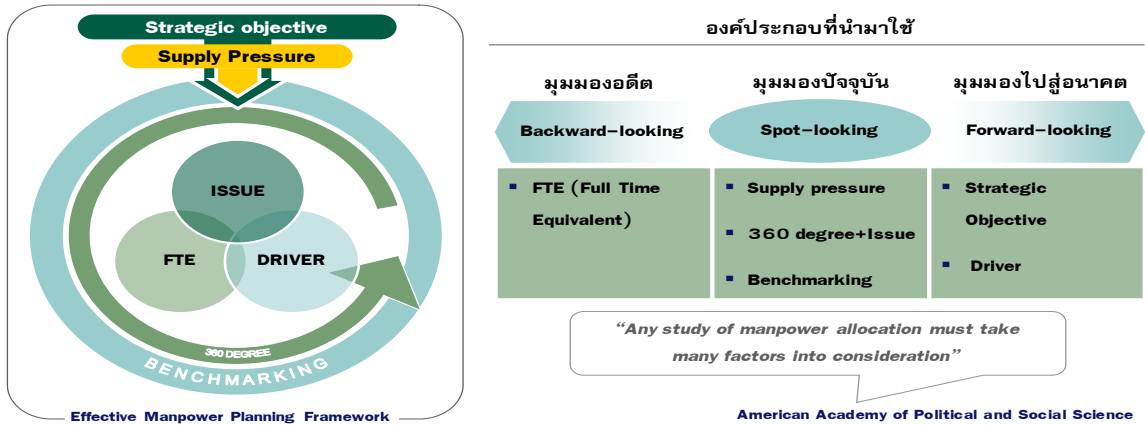
- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นทางด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากโตอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน

เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้าน บนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ จะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ซึ่งกำหนด เป็นสาย

งานอำนวยการท้องถิ่น ผู้มีวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาตรี และรองลงมาเป็นตำแหน่งวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ (Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญ ความชำนาญงาน ไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้ จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ 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. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลลิ้นจี่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลลิ้นจี่พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้าง ในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายเทองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุโขทัย มีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๓ แห่ง ที่มีพื้นที่ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ดังนี้

- องค์การบริหารส่วนตำบลป่ากุมเกาะ
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลับ

จึงสามารถเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกันได้

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนคสล./ลาดยางชำรุด ทรุศโทรม
- ปัญหาไฟฟ้า/แสงสว่างรายทางหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาน้ำประปาไม่เพียงพอต่อครัวเรือน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ
- ปัญหาต้นทุนทางการเกษตรสูง

๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาด้านสาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- นักการเมือง ขาดคุณธรรม จริยธรรม
- ประชาชนไม่สนใจในปัญหาการเมือง และขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก
- ปัญหาน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน และวางระบายน้ำอุดตัน ขำรุค ทรุคโถม
- พื้นดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ต้องบำรุงรักษาพื้นที่ดินให้เหมาะสมในการทำการเกษตร

เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ดีของเกษตรกร

- ภัยธรรมชาติทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ต้องดำเนินการป้องกันพื้นที่ที่เสี่ยงกับการเกิดภัยธรรมชาติ

๖. ด้านการสาธารณสุข

ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก แหล่งเพาะพันธุ์ยุงคงอยู่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการป้องกันไม่เพียงพอ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1.ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Factors : S) ได้แก่ จำนวนประชากร ระบบการศึกษา ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวโน้มทางสังคม การคมนาคม การสื่อสาร อาชีพและปัญหาสังคม ฯลฯ

2.ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T) ได้แก่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การผลิตเครื่องจักรกลต่าง ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

3.ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E) ได้แก่ รายได้ของประชาชน ภาวะทางการเงิน การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย การลงทุนต่างๆ ฯลฯ

4. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors : P) ได้แก่ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ นโยบายรัฐบาล นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด กฎหมาย ระเบียบต่างๆ การแทรกแซงทางการเมือง ฯลฯ

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งเป็นอย่างมาก เพราะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมเช่นกัน จะมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ของแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตามปัจจัยสังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และปัจจัยการเมืองและกฎหมาย ก็ยังเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง เพราะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ต้องยึดระเบียบกฎหมาย ตลอดจนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๖) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์กรปกครองส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา ๖๗) ดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- ๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์กรปกครองส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา ๖๘)

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนตำบล
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

องค์กรปกครองส่วนตำบลนาทุ่งได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนตำบลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนตำบลนาทุ่ง ดังนี้

โครงสร้างเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) การป้องกัน แก้ไข อุทกภัย และภัยแล้ง
- ๓) การพัฒนา ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และทางระบายน้ำ
- ๔) การพัฒนา ก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ระบบประปา และผังเมือง
- ๕) การพัฒนา การพัฒนาระบบจราจร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของชุมชน
- ๒) การพัฒนา ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข สุขภาพพลานามัย ป้องกันโรคติดต่อ และโรคระบาด
- ๓) การพัฒนา ส่งเสริมการศึกษา
- ๔) การพัฒนา ส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ
- ๕) การพัฒนา ส่งเสริมสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัย ในชีวิตทรัพย์สิน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

เช่น

- ๑) การพัฒนา ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข ปัญหาอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- ๒) การพัฒนา ส่งเสริม ป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และภัยพิบัติ

๔. ด้านส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การพัฒนา ส่งเสริมการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- ๒) การพัฒนา ส่งเสริมการท่องเที่ยว และปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สาธารณะ หรือแหล่งท่องเที่ยว
- ๓) การพัฒนา การบริหารจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๕. ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การพัฒนา ส่งเสริมงานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) การพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม ศาสนา และกิจกรรมทางศาสนา

๖. ด้านการบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การพัฒนา ส่งเสริมการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพบุคลากร
- ๒) การพัฒนา ส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓) การพัฒนา การเพิ่มศักยภาพการบริหารงานของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำมาประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตแล้ว สามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และ อุปสรรค (Threat) ได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. ความร่วมมือของประชาชนในตำบลให้ความร่วมมือไปในทางเดียวกัน
๒. ผู้นำในตำบลมีลักษณะการทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญกับทีมดีประชุม
๓. ประชาชนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันแบบเครือญาติ
๔. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำนาข้าว
๕. ลักษณะพื้นที่มีการอยู่แบบรวมกลุ่ม โดยพื้นที่ตั้งบ้านเรือนจะอยู่รวมกัน ทำให้เอื้อต่อการพัฒนา
๖. พื้นที่ ๗๐% อยู่ในเขตจัดสรรที่ดินของนิคมสหกรณ์พระร่วง ทำให้มีการวางผังเป็นระบบง่ายต่อการพัฒนา
๗. การคมนาคมสะดวกถนนสายหลักและภายในหมู่บ้านเป็นลาดยาง,คอนกรีต ๙๐%
๘. มีลำคลองสายหลัก และเหมืองข่อย ในพื้นที่ได้รับการขุดลอกเกือบ ๘๐%
๙. อบต. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจการตัดสินใจจึงมาจากความต้องการของประชาชน และหากเป็นเรื่องในอำนาจหน้าที่ ก็สามารถดำเนินการได้รวดเร็วกว่าราชการส่วนกลาง
๑๐. พนักงานส่วนตำบลมีความคิดแบบข้าราชการรุ่นใหม่ และใฝ่ที่จะเรียนรู้
๑๑. หน่วยงานราชการต่างๆในพื้นที่มีการทำงานแบบประสานความร่วมมือในการทำงานกับ

อบต.

จุดอ่อน (Weakness)

๑. เป็นเมืองเกษตรกรรม ทำให้การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ ได้น้อยมาก
๒. เกษตรกรส่วนมาก ทำนาข้าวเพียงอย่างเดียว เนื่องจากพื้นที่ไม่เหมาะสมกับทำสวนผลไม้
๓. เกษตรกรพึ่งพิงการใช้สารเคมีและปุ๋ยเคมี เพื่อการเพิ่มผลผลิตอย่างเดียว
๔. ไม่มีการรวมกลุ่มเกษตรกร เพื่อช่วยเหลือเรื่องราคาผลผลิต และแปรรูปผลผลิตแบบครบวงจร
๕. มีการจัดตั้งสหกรณ์นิคมฯ แต่เกษตรกรไม่สนใจที่จะร่วมกันพัฒนาสหกรณ์ฯ
๖. ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ไม่มีความรู้ทางด้านการตลาด และการเพิ่มราคาของผลิตผล
๗. พื้นที่ในฤดูฝนน้ำจะท่วมนาข้าว เนื่องจากเกษตรกรทำนาตลอดปี
๘. พื้นที่ในฤดูแล้ง จะขาดน้ำ เนื่องจากเกษตรกรทำนาตลอดปี ใช้น้ำมาก และไม่มีแหล่งน้ำ
๙. พื้นที่ในหมู่บ้าน จะมีปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากมีการถมดินสร้างบ้าน โดยไม่สนใจที่

ข้างเคียง

๑๐. ประชาชนยังมีความต้องการแบบพัฒนาเป็นรายหมู่บ้าน ไม่มองภาพรวมตำบล
๑๑. ในพื้นที่ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์และทางการเมือง
๑๒. พนักงานส่วนตำบล มีไม่เพียงพอต่อการถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นดำเนินการ
๑๓. รายได้ที่อบต.ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหา

ในพื้นที่

๑๔. อาคารสำนักงาน อาคารอื่นๆ และเครื่องมือในการบริหารงานไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

๑. เป็นตำบลที่มีผลผลิตทางเกษตรมาก โดยเฉพาะข้าว ซึ่งหากเกษตรกรมีการรวมกลุ่ม ทำการผลิตแบบเน้นเกษตรอินทรีย์ หรือ แบบปลอดภัย และนำมาแปรรูปจำหน่ายในรูปข้าวสาร จะเป็นการสร้างมูลค่าที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้เกษตรกรมีรายได้ที่มากขึ้น

๒. เกษตรกรมีความรู้และเทคนิคในการทำนาปลูกข้าว และในพื้นที่มีศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าว อยู่ในพื้นที่ ซึ่งหากเกษตรกร ร่วมมือประสานงานในการปรับปรุงพันธุ์ข้าว ที่ใช้ในการผลิต ก็จะทำให้มีผลผลิตต่อไร่ที่สูงขึ้น และเกษตรกรมีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้น

๓. มีการจัดตั้งสหกรณ์นิคมพระร่วง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่บริหารงานโดยตัวแทนของเกษตรกร ที่อยู่ในความกำกับดูแลของนิคมสหกรณ์พระร่วง โดยเป็นแหล่งเงินทุนที่เกษตรกรสามารถกู้ยืมแบบดอกเบี้ยราคาถูก และมีเงินปันผลคืนให้แก่สมาชิก อีกทั้งยังมีตลาดกลางสินค้าทางการเกษตรให้สมาชิกรับผลผลิตไปจำหน่าย

๔. อบต.เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามกฎหมาย และมีงบประมาณ ในตัวเอง การบริหารงบประมาณ สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ตรงตามความต้องการและรวดเร็ว

อุปสรรค (Threat)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรและพืชไร่ไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับสภาพสถานะเศรษฐกิจในขณะนั้น ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เกิดภาวะเศรษฐกิจของโลกชะลอตัว ค่าครองชีพสูงมากขึ้น ทำให้รายได้โดยรวมของประชาชนลดลง เนื่องจากต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้นมาก

๒. เกิดความไม่มั่นคงทางการเมือง ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของรัฐบาลในปัจจุบัน ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุนของต่างประเทศ ทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ตั้งเป้าไว้ปรับลดลง

๓. สภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันถูกทำลาย เกิดภาวะโลกร้อน ทำให้เกิดการแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ ไม่เป็นไปตามฤดูกาล เกิดน้ำท่วม ฝนแล้ง อากาศหนาวเย็น ผิดปกติ ส่งผลต่อปริมาณผลผลิตทางการเกษตร

๔. ปัญหาสภาพพื้นที่ทำการเกษตรเสื่อมโทรม ผลผลิตต่อไร่ต่ำลง เนื่องจากสารเคมีตกค้างเพราะมีการใช้สารเคมีมากขึ้นทุกปี

๕. เกษตรกรมีปัญหาหนี้สินมากขึ้น ทำให้ต้องทำการผลิตที่มากขึ้น และใช้เงินลงทุนมาก เพื่อที่จะหาเงินมาใช้หนี้สินที่มีอยู่

๖. ประชาชน ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ทำให้หลงอยู่ในกระแสการบริโภคนิยมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เห็นได้จากทุกบ้านมีมือถือเกือบทุกหลังคาเรือน

๗. ปัญหาเยาวชนในพื้นที่ไม่สนใจในเรื่องการศึกษา และมีปัญหาการทะเลาะวิวาท เป็นประจำ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์แล้ว จึงพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาด้านการบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัย ในชีวิตทรัพย์สิน
๓. การพัฒนาด้านศาสนา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ที่	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑	ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน - ปัญหาถนนคสล./ลาดยางชำรุด ทรุดโทรม - ปัญหาไฟฟ้า/แสงสว่างรายการหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง - ปัญหาน้ำประปาไม่เพียงพอต่อครัวเรือน	หมู่ที่ ๑ - ๘ หมู่ที่ ๑ - ๘ หมู่ที่ ๑ - ๘	- ตั้งงบประมาณซ่อมแซม และก่อสร้างใหม่ - ติดตั้งไฟฟ้ารายการทุกสายในหมู่บ้าน และมีไฟฟ้ารายการอย่างทั่วถึง - ก่อสร้างประปาเพิ่ม และปรับปรุงประปาเดิมให้เพียงพอทุกครัวเรือน
๒	ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต - ปัญหาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ - รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ - ปัญหาต้นทุนทางการเกษตรสูง	หมู่ที่ ๑ - ๘ หมู่ที่ ๑ - ๘ หมู่ที่ ๑ - ๘	- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา พิจารณ ผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมอาชีพต่างๆ - ก่อสร้าง/ติดตั้งระบบสูบน้ำด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อลดต้นทุนในการผลิต
๓	ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปัญหาการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก - ปัญหาน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน และรางระบายน้ำอุดตัน ชำรุด ทรุดโทรม	หมู่ที่ ๑ - ๘ หมู่ที่ ๑ - ๘	- มีการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ อย่างน้อยหมู่บ้านละ ๑ แห่ง จัดอบรมให้ความรู้ ในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร - ส่งเสริมให้ประชาชนหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพ - ส่งเสริมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ในการใช้สารเคมีอย่างถูกต้อง - ก่อสร้างทางระบายน้ำ คสล./ ทุกสายของหมู่บ้านอย่างทั่วถึง และปรับปรุงซ่อมแซมในจุดที่ชำรุด ตลอดจนมีการความร่วมมือในการทำความสะอาดทุกหมู่
๔	ปัญหาด้านสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหายาเสพติด - ปัญหาด้านสาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	หมู่ที่ ๑ - ๘ หมู่ที่ ๑ - ๘	- เผื่อระวังไม่ให้ยาเสพติดกลับเข้ามาแพร่ระบาดในหมู่บ้าน - จัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และหน่วยกู้ชีพ กู้ภัย ในหน่วยงานที่สมบูรณแบบ
๕	ปัญหาด้านการบริหาร และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน - นักการเมือง ขาดคุณธรรม จริยธรรม - ประชาชนไม่สนใจในปัญหาการเมือง และขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	หมู่ที่ ๑ - ๘ หมู่ที่ ๑ - ๘	- รณรงค์ สร้างจิตสำนึก ใช้มาตรการทางกฎหมาย และส่งเสริมให้ประชาชนเลือกคนที่เหมาะสมกับชุมชน และต่อต้านการคอร์รัปชั่น - รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ (๑ สำนัก ๕ กอง) ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากในสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลังและกองสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยมีรายละเอียดการกำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง และเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในระดับกองและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานกฎหมายและคดี- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานกฎหมายและคดี- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานการบัญชี- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานการบัญชี- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้าง- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้าง- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสาธารณสุขและสาธารณสุขชุมชน- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสาธารณสุขและสาธารณสุขชุมชน- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	
๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน	๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อคํมค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักงานปลัด อบต.								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (กุ๊ซีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานกุ๊ซีพ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒. กองคลัง พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑ ๑ - ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - -	- - - - -	- - - - -	กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม	
พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) วิศวกรโยธา ชำนาญการ นายช่างโยธา ชำนาญงาน เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- - - -	- - - -	- - - -	ว่างเดิม ว่างเดิม	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข) นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	ว่างเดิม ว่างเดิม	
พนักงานจ้างภารกิจ คนงานประจำรถขยะ(ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. กองสวัสดิการสังคม								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมทั้งรวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	+๒/-๒	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง																			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	(๓๗,๑๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๓๒๐	(๓๐,๒๒๐)
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๗,๒๔๐	๔๘๓,๒๔๐	๔๙๖,๔๔๐	(๓๔,๖๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	(๒๔,๘๗๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๖,๐๓๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	(๙,๗๗๐)
๑๐	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	(๙,๗๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๒	พนักงานกู้ชีพ	-	๒	๒	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง (๑๔)																				
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๓๙,๐๐๐	(๒๕,๖๗๐)	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	(๒๐,๐๔๐)	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๘๔๐	(๑๗,๓๘๐)	
กองช่าง (๑๕)																				
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)	
๒๒	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๔๐)	
๒๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศพด.โรงเรียนบ้านเขาทอง																			
๓๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบท้องถิ่น
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																				
๓๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐		
๓๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๙	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม		๓๘	๓๐	๘,๖๕๓,๖๘๐	๔๘๐,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	+๒/-๒	-	-	๒๗๘,๔๖๐	๒๗๙,๖๖๐	๒๘๕,๐๖๐	๙,๔๑๒,๑๔๐	๙,๖๙๑,๘๐๐	๙,๙๗๖,๘๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๔๑๑,๘๒๑	๑,๔๕๓,๗๗๐	๑,๔๙๖,๕๒๙		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๘๒๓,๙๖๑	๑๑,๑๔๕,๕๗๐	๑๑,๔๗๓,๓๘๙		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘,๔๙	๒๗,๙๔	๒๗,๓๙		

หมายเหตุ

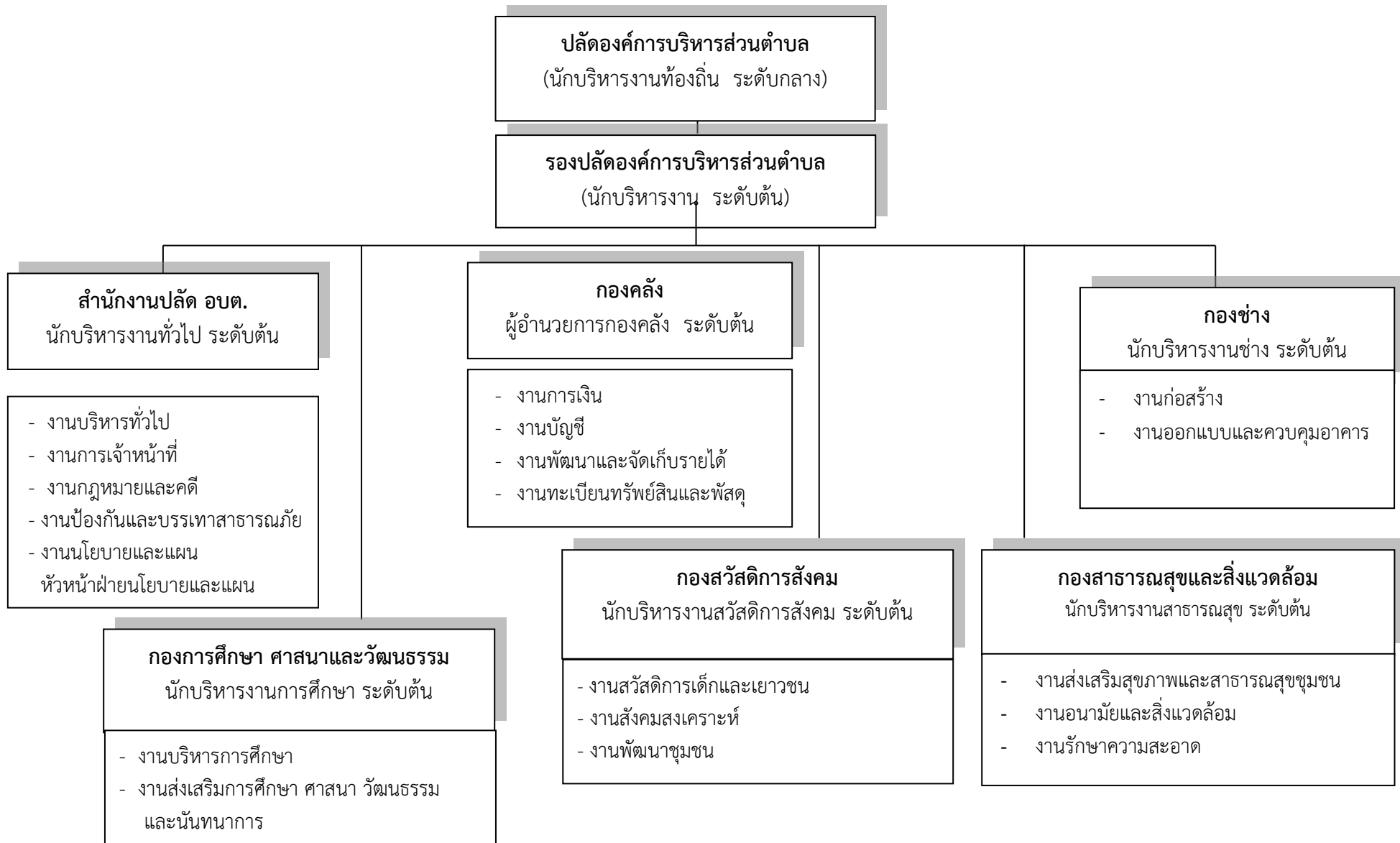
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๖,๑๘๒,๒๕๐ บาท)

- งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๗,๙๙๑,๓๖๒ บาท $(๑๐,๘๒๓,๙๖๑ * ๑๐๐/๓๗,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๑.๓๗)$

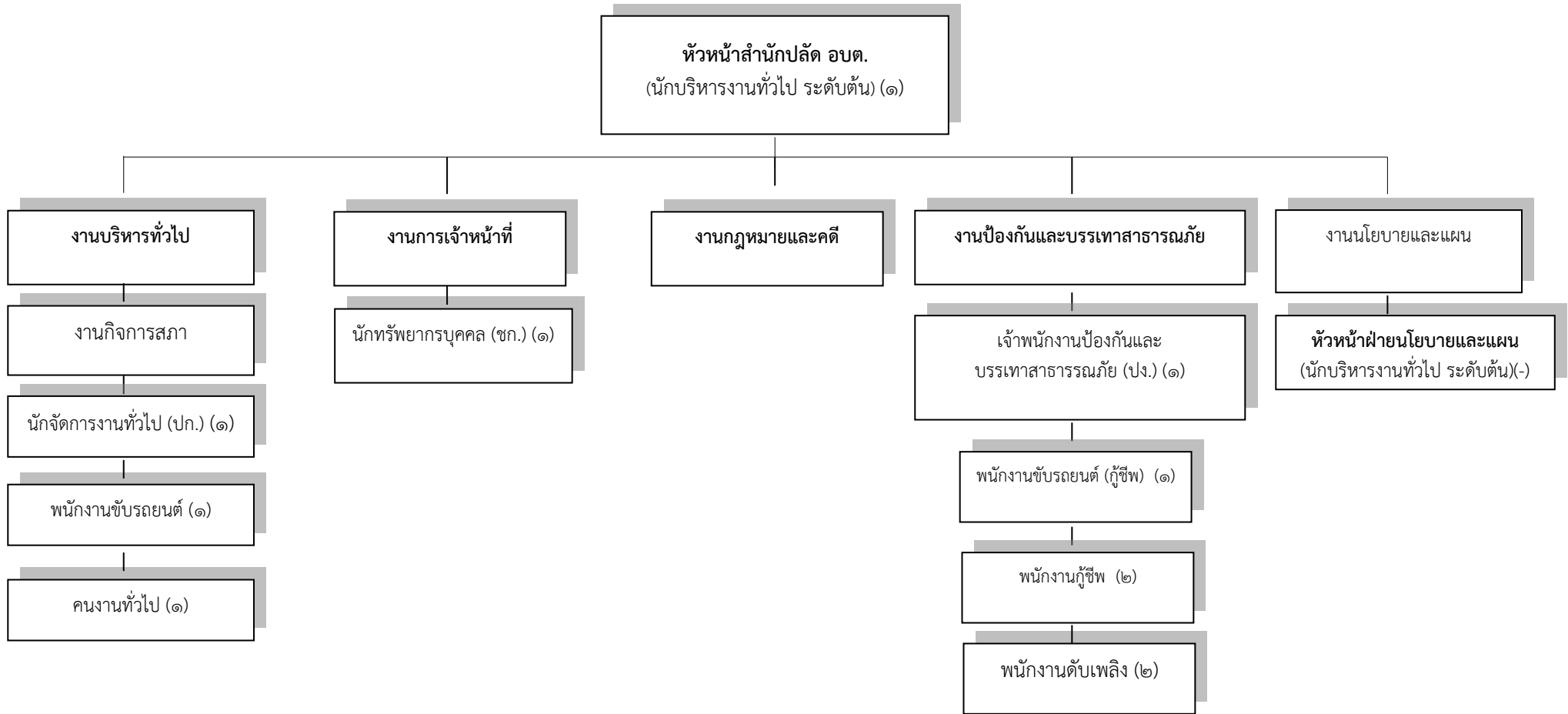
- งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๙,๘๙๐,๙๓๐ บาท $(๑๑,๑๔๕,๕๗๐ * ๑๐๐/๓๖,๒๒๕,๐๐๐ = ๓๐.๗๖)$

- งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๑,๘๘๕,๔๗๖ บาท $(๑๑,๔๗๓,๓๘๙ * ๑๐๐/๓๘,๓๖๒,๒๕๐ = ๒๙.๙๐)$

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

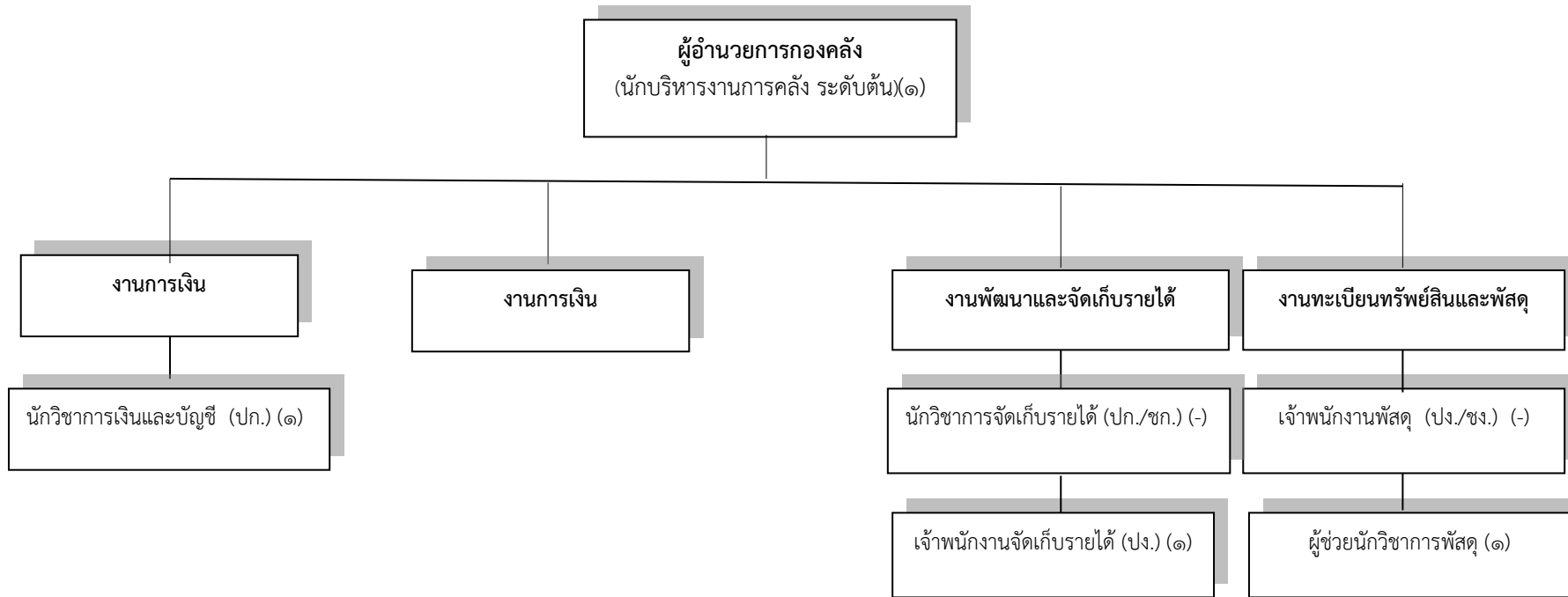


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



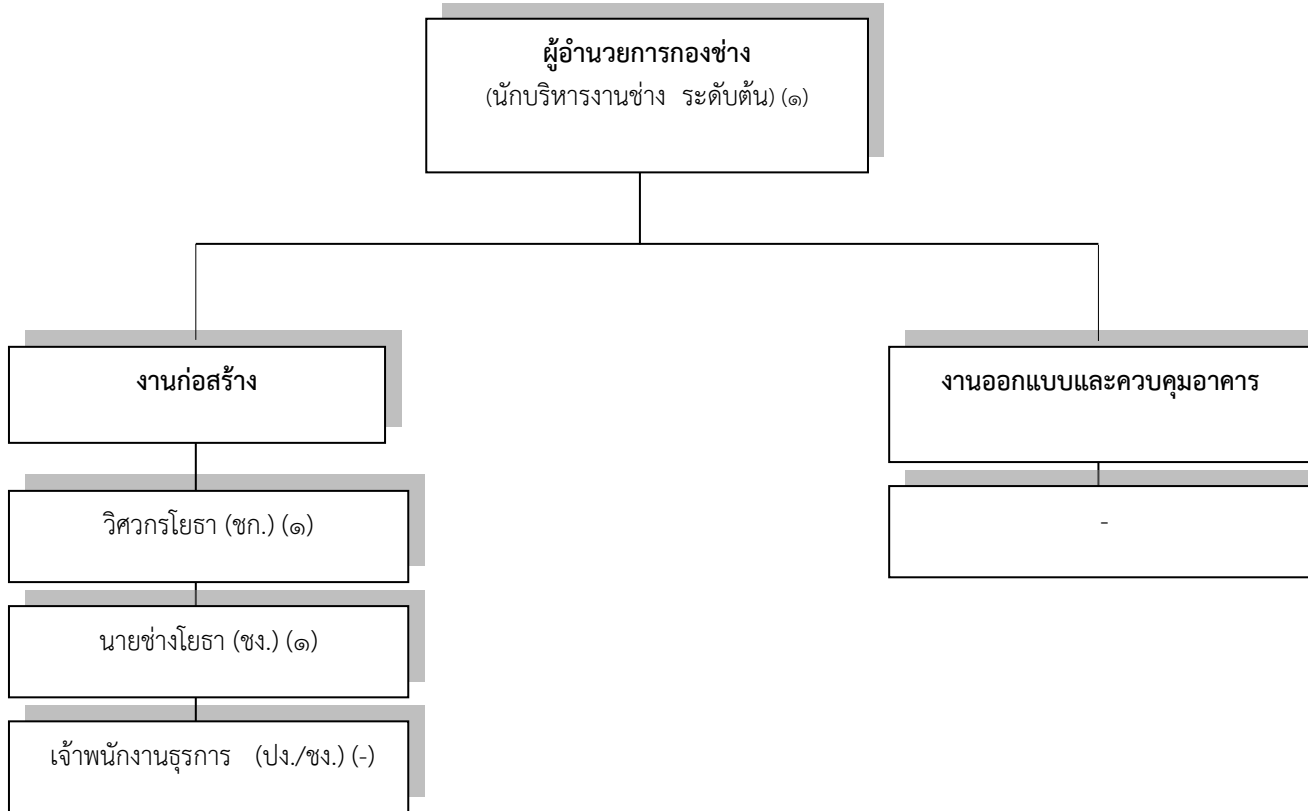
ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	-	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	คุณวุฒิ/ทักษะ	-
จำนวน	-	๑	๒	๑	๒	๕

โครงสร้างองค์กร



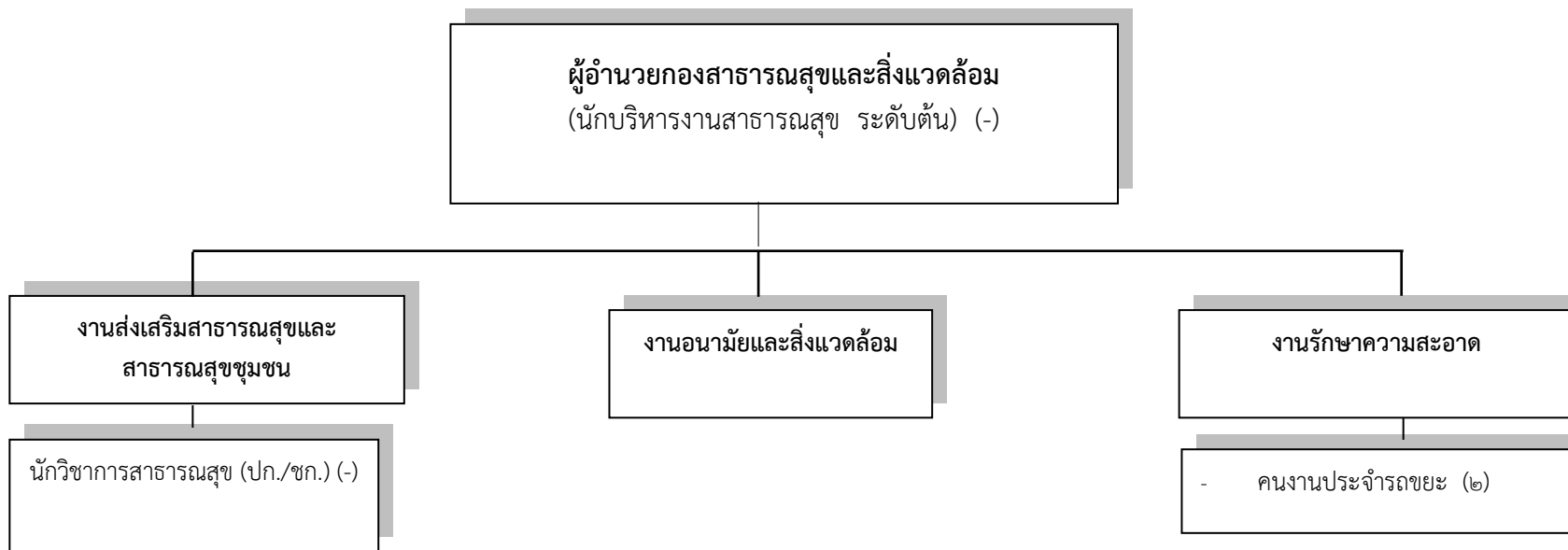
ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	-	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	คุณวุฒิ/ทักษะ	-
จำนวน	-	๑	๑	๑	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



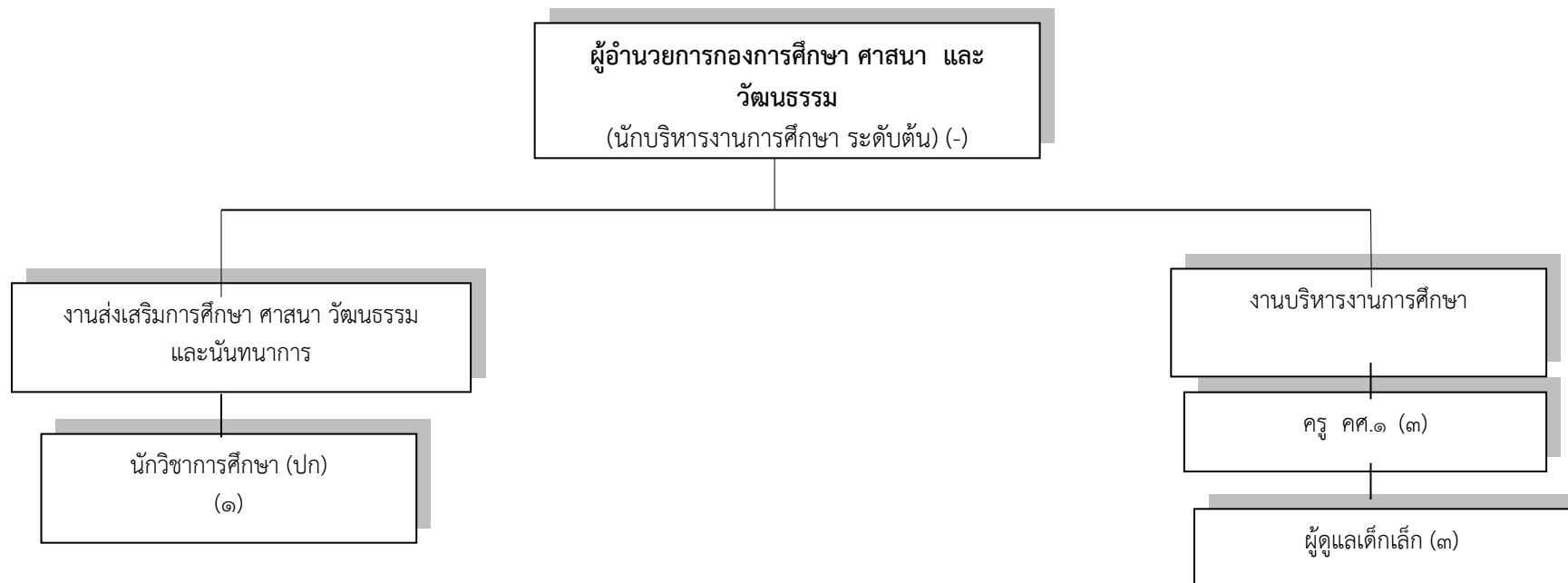
ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	-	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



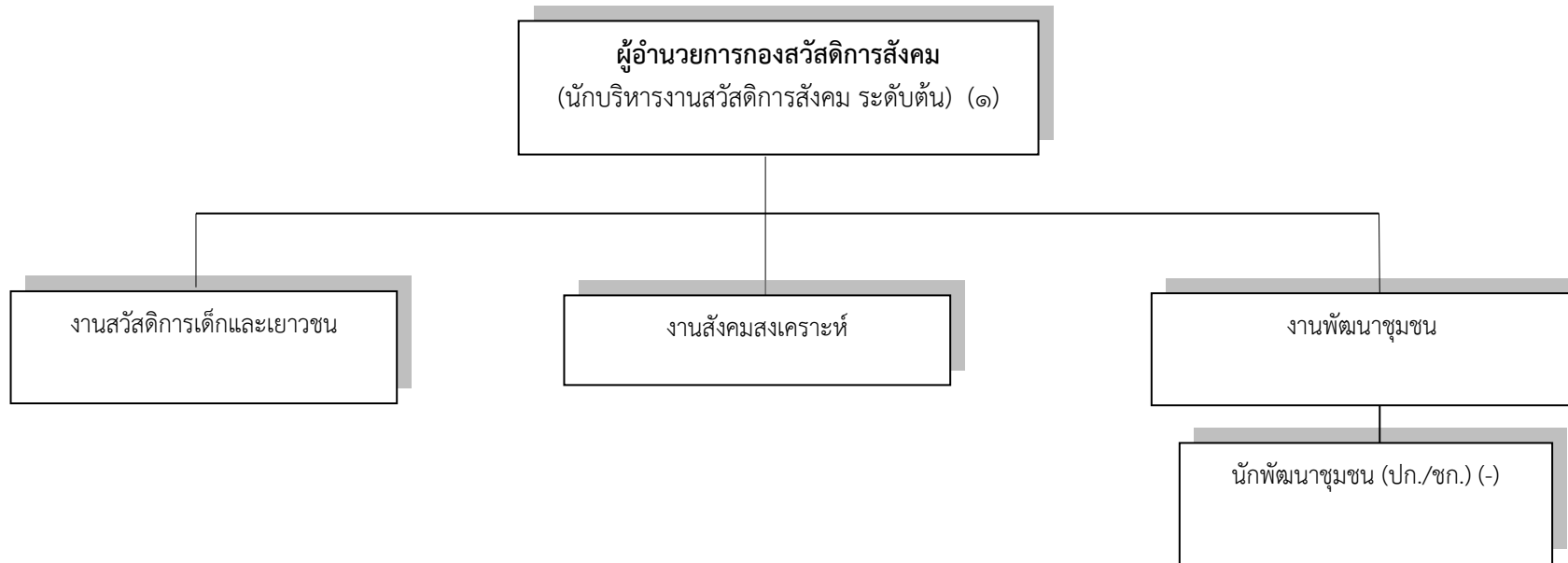
ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	-	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	คุณวุฒิ/ทักษะ	-
จำนวน	-	-	-	-	๒	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	-	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	คุณวุฒิ/ทักษะ	-
จำนวน	-	-	๔	-	๒	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	-	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	คุณวุฒิ/ทักษะ	-
จำนวน	-	๑	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง

ที่	ชื่อ สกกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล											
	นางสวายนันท์ เจียรนัย	ป.โท (ศ.ศ.บ.)	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๑๓,๕๖๐
๒	นางศุภวรรณ สายอินทร์จักร์	ป.โท (ร.บ.)	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐

สำนักงานปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล												
๓	นางจิตติกานต์ คุ่มแก้ว	ป.โท (ร.บ.)	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๔	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๕	นางสาววันทนา เกิดที่สุด	ป.โท (ร.ป.ศ.)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นางสาวสุชาวรรณ เกิดกอ	ป.ตรี ศศ.บ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐*๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๗	สิบเอกธีรพันธ์ ศรีนุช	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐

กองคลัง

	พนักงานส่วนตำบล											
๑๖	นางสาวลัดดา เจริญรอบ	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๑๗	นางสาวจิราพร ครุฑจันทนา	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๕,๖๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๘๐
๑๘			-	-	-	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
๑๙	นางจินดา คุณาวรรณ	ปวท.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐*๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๒๐	-ว่าง-	-	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นางเพียงใจ ขุ่มเพชร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๐๘,๕๖๐ (๑๗,๓๘๐*๑๒)	-	-	๒๐๘,๕๖๐

กองช่าง

๒๒	พนักงานส่วนตำบล นายชัชวาลย์ กฤตพรกุล	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๓	นายอุดมศักดิ์ ต๊ะใจ	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๖๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐*๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๒๔	นายทิวา เชื้อฉลาด	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๗,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐*๑๒)	-	-	๓๒๗,๘๘๐
๒๕	-ว่าง-		๖๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒๖	พนักงานส่วนตำบล - ว่าง -	-	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม-
๒๗	- ว่าง -	-	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชุมพล อำพรธภาค	ประถม	-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ(ทักษะ)		-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ(ทักษะ)	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๕๐*๑๒)	-	๔๒๐ (๓๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๙	นายฉัตรชัย นิมิชัยชนะ	ม.ต้น	-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ(ทักษะ)		-	พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ(ทักษะ)	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๕๐*๑๒)	-	๔๒๐ (๓๕*๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓๐	พนักงานส่วนตำบล - ว่าง -		๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม-
๓๑	นางชลตวรรณ กังวาล	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐*๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๓๒	ศพด.โรงเรียนบ้านดงไทยวิทยา นางสาวต้อย ผลเพิ่ม	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๘	ครู	คศ.๑	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๘	ครู	คศ.๑	๒๙๑,๓๖๐ (๒๔,๒๘๐*๑๒)	-	-	๒๙๑,๓๖๐
๓๓	นางจันจิรา หลวงลือ	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐	ครู	คศ.๑	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐	ครู	คศ.๑	๒๙๙,๘๘๐ (๒๔,๙๙๐*๑๒)	-	-	๒๙๙,๘๘๐
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอัจฉรารัตน์ ทองศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐*๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๑๔๑,๒๔๐
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสิริวิมล ใจตรง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๖	ศพด.โรงเรียนบ้านเขาทอง พนักงานส่วนตำบล นางวาทีณี คำเหมือง	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๙	ครู	คศ.๑	๖๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๙	ครู	คศ.๑	๒๒,๘๙๐	-	-	๒๒,๘๙๐
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศรinya เลื่อนขิด	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๖๒,๒๔๐ (๑๓,๕๒๐*๑๒)	-	-	๑๓,๒๘๕

	กองสวัสดิการสังคม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๘	นางสาวพิมพ์กมล จันทร์เจริญ	ป.โท (รปศ.)	๖๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม	ต้น	๖๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๗๙,๕๘๐
๓๙			๖๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	-	-	-	-	-	-	- ยูปเล็ก-
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๐	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ จริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่งตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ โดยกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดย การจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มี เอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางระบบราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงาน สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท ของตน

๔. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ถือปฏิบัติตามหนังสือ กพ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีใน การประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลสำหรับ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ในระยะ ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- ผู้บริหารระดับสูง (Executive) เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึง กระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

- ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบาย ขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตาม ดูแล ให้เกิด การปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบ ดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วม

- ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้าง ความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยง หน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม ในรูปแบบดิจิทัล

- ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชน และผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์ นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้าง ความ เชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชน ในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

- ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี ขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือก เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะ ให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคง ปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ใน สภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ - ๑๕ - แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัล ที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้าง ให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็น ระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

- ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถ ใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนา ตนเอง และผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
