



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563**  
**(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)**



www.shutterstock.com · 57863752

**องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง**  
**อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม**

## 1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญ และต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563) ดังนี้

### ๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความ

ต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรา กำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบล นาทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563) ขึ้น

## **๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ**

### **๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

๒.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีโครงสร้างการ แบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีการกำหนด ตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการก กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด มหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรา กำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง สามารถวางแผน อัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผล

สัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## **๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## **3. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

### 3.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### 3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

**สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และ

พัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี

ความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

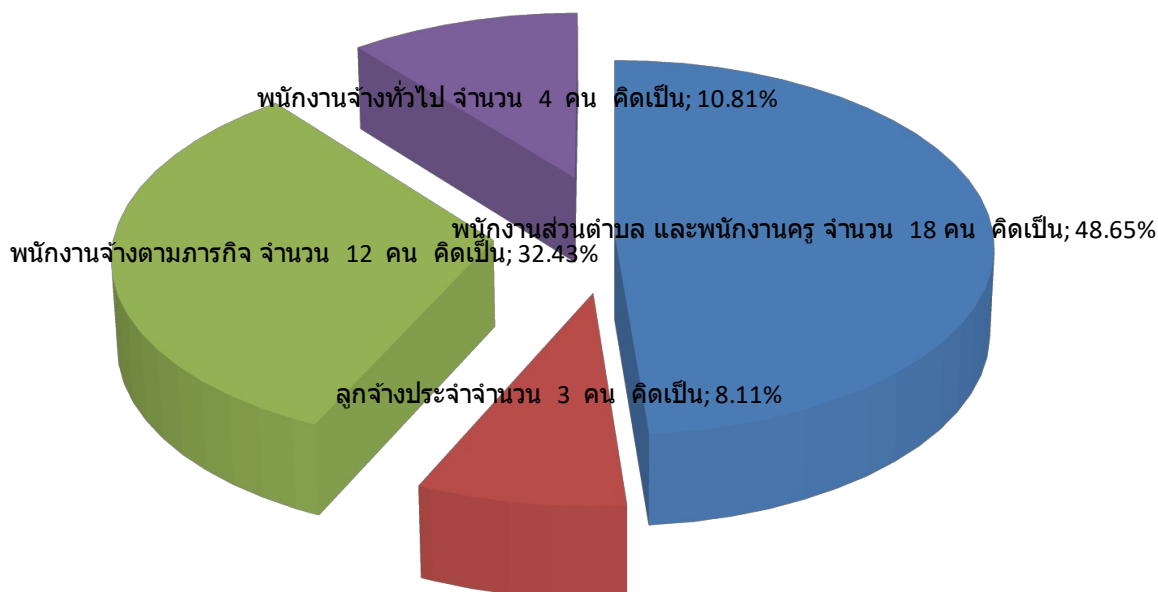
• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรองภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

## แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.นาทอง



### (2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

- การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้



- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงาน ปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ ทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่ แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่ เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การ ประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคน มี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

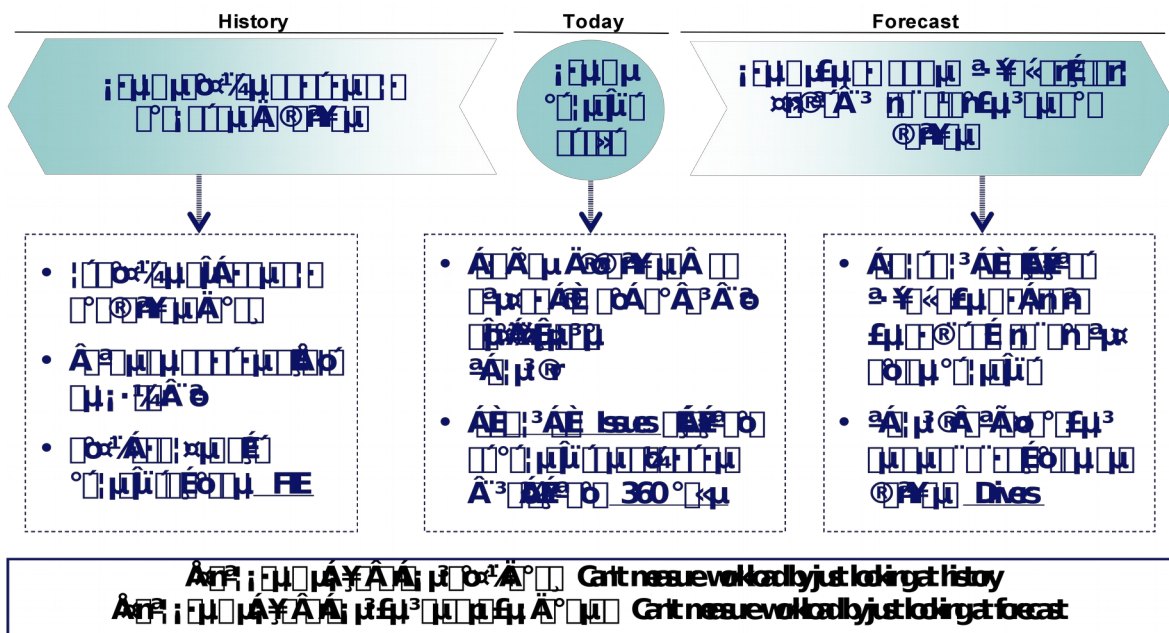
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัย เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในฐานะให้คำปรึกษา และมีความเชี่ยวชาญในทางวิชาการเกษตร ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

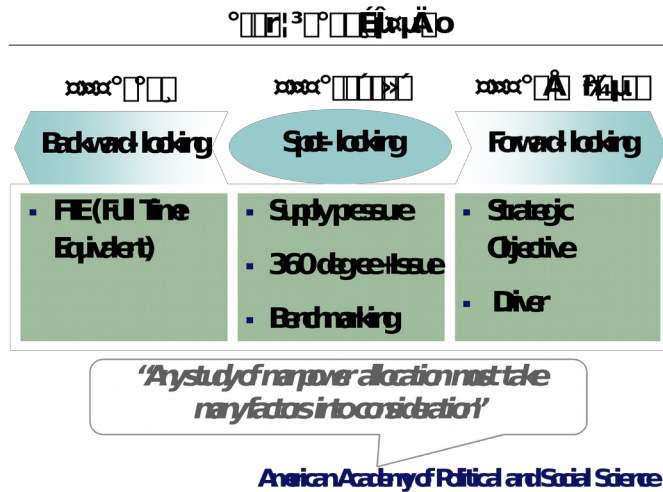
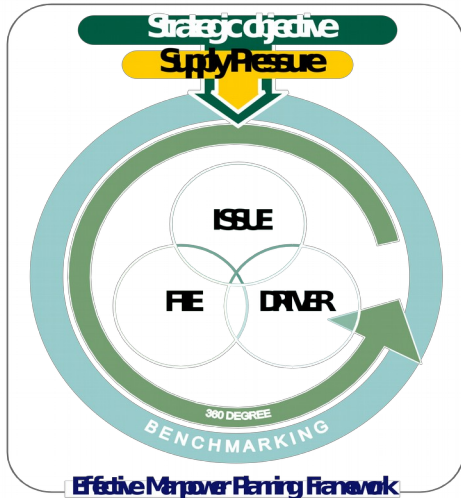
### 3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

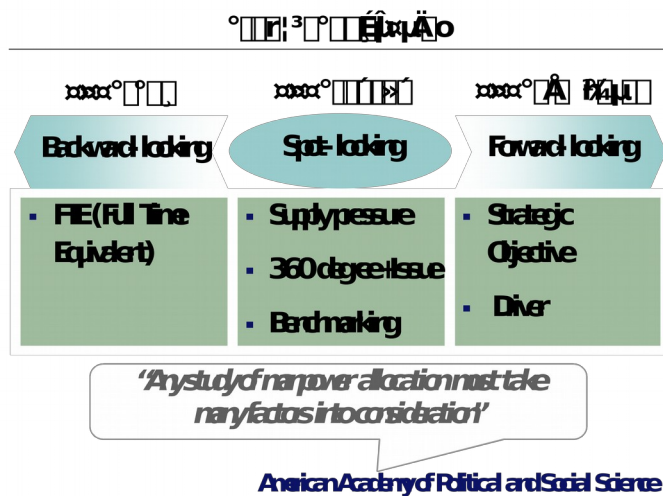
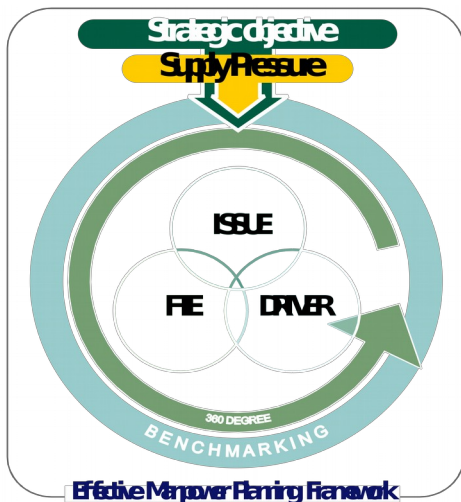
จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วย

งานโดยเปรียบเทียบมีองครักษ์ 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่มีอยู่ดังนี้

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

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

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดใน

ลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

▪ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

### **การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ 82,800 นาที**

### **หมายเหตุ**

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง

4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคมและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตร และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

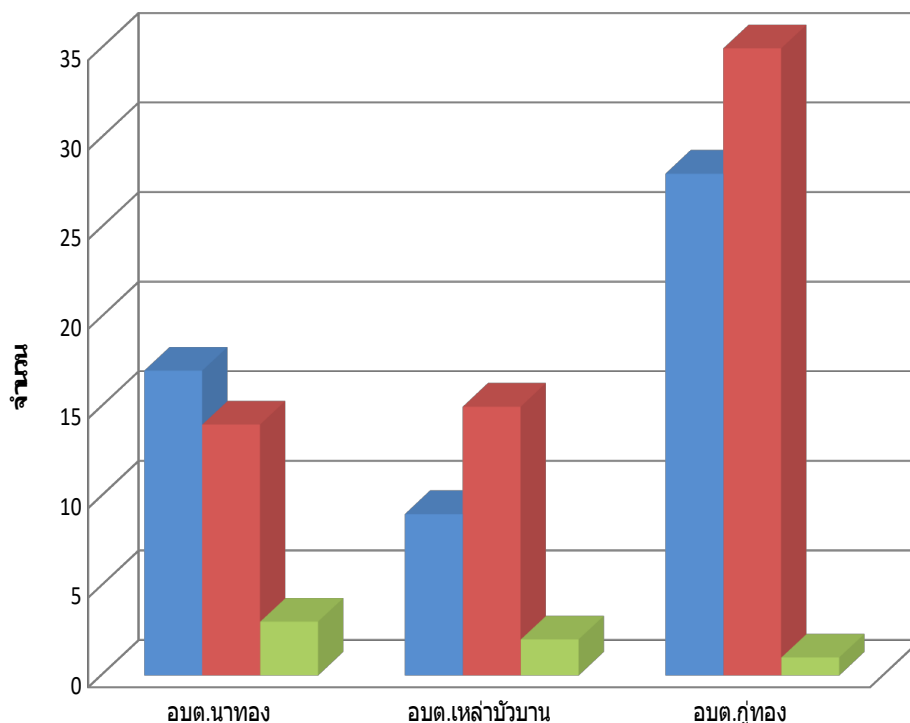
เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลนาทอง รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลนาทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้

บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องใน ทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระแสด้านที่ 6 Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรา กำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าบัวบาน และองค์การบริหารส่วนตำบล กู่ทอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขต พื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะ เดียวกัน

### แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



### 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี (งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการ จัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และ ระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาทอง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนด ความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วน ราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและ คุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาทอง

3.2.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา

ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน  
 ท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี  
 ประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น  
 ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง สามารถ  
 พยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน  
 เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน  
 ตำบลนาทองสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดัง  
 กล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การ  
 บริหารส่วนตำบลนาทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลด  
 ความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน  
 ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วน  
 ตำบลนาทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล  
 ให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อม  
 โยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้า  
 หมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน  
 เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่  
 เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ  
 วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะ  
 ช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง สามารถที่จะ  
 จัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะ  
 เวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
 ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง บรรลุวัตถุประสงค์  
 ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 นาทอง โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนใน  
 ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เกิดประโยชน์สูงสุด  
 และไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากร  
 บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่ กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### **3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓**

3.4.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply

Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง**

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
1 ส.ค.60	แต่งตั้งคณะทำงาน	
7 ส.ค.60	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
16 - 22 ส.ค.60	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.เหล่าบัวบาน , อบต.คูทอง
ส.ค.60	จัดสร้างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
16 - 22 ส.ค.60	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดมหาสารคามพิจารณา	
28 ส.ค.60	ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.60	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.นาทอง	ปลายเดือน ก.ย.60
ก.ย.60	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ต.ค.60 - 30 ก.ย.63
ต.ค.60	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดมหาสารคาม , อำเภอเขียงยืน

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 - 2564 แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### 4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยังไม่ทั่วถึง

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำ

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค

- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

#### 4.2 ด้านเศรษฐกิจ

จ่าย

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

#### 4.3 ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหายาเสพติด

ทั่วถึง

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

#### 4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

#### 4.5 ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วน

ตำบล

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### 4.6 ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

#### 4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทองนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 - 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาทองคือ **"การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจพอเพียง สร้างงานเพิ่มรายได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ รักษาสิ่งแวดล้อม เอาชนะความจน ชุมชนเข้มแข็ง"** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลพระเพลิงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาทอง ได้กำหนดไว้ ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### **# ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอ #**

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

- ก่อสร้างและปรับปรุงการประปา เพื่อการอุปโภค บริโภคของประชาชนอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

- การติดตั้งหลอดไฟ เพื่อเพิ่มแสงสว่างให้ทั่วถึง

## # ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

#

- ลอกหนองน้ำเพื่อการเกษตร แก้ไขปัญหาขาดน้ำในการทำ การเกษตร และแก้ไขภัยแล้ง

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุง ภูมิทัศน์สถานที่ราชการ

สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

## # ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านเศรษฐกิจ #

- ส่งเสริมการค้าธงชัยแบบเศรษฐกิจพอเพียงและพึ่งตนเอง

- ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มในรูปแบบต่างๆ

- ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน

- ส่งเสริมการจัดตั้งร้านค้าชุมชนเพื่อจำหน่ายสินค้า

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พันธุ์และอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

## # ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านสังคม #

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ

ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการ ปกครองระบอบ

ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

## # ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปรับปรุงพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร #



-จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกสภา อบต. เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อบต.ต่อประชาชน

-จัดโครงการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนในบทบาทหน้าที่ของ อบต.ต่อประชาชน

### **# ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านสาธารณสุข#**

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

### **# ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านการศึกษา#**

-การรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกเพศทุกวัยได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย ๑๒ ปี ตามอัธยาศัยและความเหมาะสม

-ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา

### **# ยุทธศาสตร์ที่ ๘ จัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน#**

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนว

ทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้า การเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน

ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

- สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติ อาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน ชุมชน เช่น การปลูกป่า การดูแลรักษาป่าชุมชน

- การรณรงค์ลดการใช้สารเคมี ทั้งบ้านเรือนและทางการเกษตร ใช้จ่ายชีวภาพ เป็นต้น

- ป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการศึกษา สร้างการเรียนรู้ อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น #**

- สนับสนุนงบประมาณในการจัดงานบุญประเพณีท้องถิ่น

- สนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมตำบลนาทอง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

### **1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- 1.2 ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- 1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- 1.4 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- 1.5 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- 1.6 การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

### **2.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- 2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- 2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- 2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- 2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- 2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษา  
 พยาบาล  
 (มาตรา 16(19))

**3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความ  
 สงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

**3.1** การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))

**3.2** การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณ  
 สมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

**3.3** การผังเมือง (มาตรา 68(13))

**3.4** จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

**3.5** การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย  
 ของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

**3.6** การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

**4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม  
 และการท่องเที่ยว มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))

4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์  
 (มาตรา 68(5))

4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา  
 68(7))

4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))

4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))

4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))

4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

4.8 การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา  
 16(7))

**5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์**

**ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 5.1 ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- 5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- 5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

## **6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- 6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- 6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- 6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา๑๗)

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- 7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- 7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- 7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

**ภารกิจทั้ง 7 ด้าน** ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ  
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทองได้เป็นอย่างดี มี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนใน  
เขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง  
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด  
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย  
ของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## **6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบล นาทอง จะดำเนินการ มีดังนี้**

### **6.1 ภารกิจหลัก**

#### 6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

#### 6.1.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### 6.1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย

#### 6.1.4 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่ง แวดล้อม

#### 6.1.5 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

#### 6.1.6 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

#### 6.1.7 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### **6.2 ภารกิจรอง**

- 6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- 6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- 6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ  
ทางการเกษตร
- 6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบล นาทอง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

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

##### 1.1 S มาจาก Strengths

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

##### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>



ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุตสาหกรรมได้ตลอดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อยรายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริม</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>3. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
--	--

<p>เสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่

ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรา กำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรา กำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b>            1.1 งานบริหารทั่วไป            1.2 งานนโยบายและแผน            1.3 งานกฎหมายและคดี            1.๔ งานป้องกันและบรรเทา            สาธารณภัย            1.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>2. กองคลัง</b>            2.1 ฝ่ายการเงิน            ๒.๒ งานบัญชี            2.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บ            รายได้            2.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน            และพัสดุ</p> <p><b>3. กองช่าง</b>            3.1 ฝ่ายก่อสร้าง            3.2 งานออกแบบ และ            ควบคุมอาคาร            ๓.๓ งานผังเมือง            ๓.๔ งานประสาธน์</p> <p><b>4. กองการศึกษา ศาสนา            และ วัฒนธรรม</b>            4.1 งานบริหารการศึกษา            4.2 งานส่งเสริมการศึกษา            ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b>            1.1 งานบริหารทั่วไป            1.2 งานนโยบายและแผน            1.3 งานกฎหมายและคดี            1.๔ งานป้องกันและบรรเทา            สาธารณภัย            1.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>2. กองคลัง</b>            2.1 ฝ่ายการเงิน            ๒.๒ งานบัญชี            2.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บ            รายได้            2.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน            และพัสดุ</p> <p><b>3. กองช่าง</b>            3.1 ฝ่ายก่อสร้าง            3.2 งานออกแบบ และ            ควบคุมอาคาร            ๓.๓ งานผังเมือง            ๓.๔ งานประสาธน์</p> <p><b>4. กองการศึกษา ศาสนา            และวัฒนธรรม</b>            4.1 งานบริหารการศึกษา            4.2 งานส่งเสริมการศึกษา            ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	

<p><b>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.2 งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p><b>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	<p><b>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.2 งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p><b>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	
---	---	--

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด

ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2551 เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจาก

ขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

### 1. สำนักงานปลัด

- 1.1 พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
- 1.2 ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
- 1.3 พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

### 2. กองคลัง

- 2.1 พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
- 2.2 ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา
- 2.3 พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

### 3. กองช่าง

- 3.1 พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
- 3.2 พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

### 4. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 4.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
- 4.2 พนักงานครู ๔ อัตรา
- 4.3 พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

### 5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- 5.1 พนักงานส่วนตำบล - อัตรา
- 5.2 พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

### ๖. กองสวัสดิการสังคม

- ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- ๖.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

### ๗. กองส่งเสริมการเกษตร

- ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๗ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน

ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการ คิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณ งานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วน ราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภา รกริก	พ.ทั่ว ไป
สำนักงาน ปลัด	บริหารงานทั่วไป	-	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและ แผน	1	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	-	1	-
	งานการเจ้าหน้าที่	1	-	-	-
กองคลัง	ฝ่ายการเงิน	2	-	1	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บราย ได้	๑	-	1	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ	1	1	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	1	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และ ควบคุมอาคาร	-	-	-	-
กองการ ศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๖	-	๔	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
กอง สาธารณสุข และสิ่ง แวดล้อม	งานบริการสาธารณสุข	-	-	-	๓
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	3
กอง	งานสวัสดิการและพัฒนา	๒	-	๑	-

สวัสดิการ สังคม	ชุมชน				
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและ พัฒนาสตรี	-	-	-	-
กองส่งเสริม การเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมปศุสัตว์	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ใน ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอ
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อเกษตร
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านสังคม
5. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปรับปรุงพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
6. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านสาธารณสุข
7. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านการศึกษา
8. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ จัดการและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
9. ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการศึกษา สร้างการเรียนรู้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> <b>ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไร้เส้นทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน</li> <li>- ก่อสร้างและปรับปรุงการประปา เพื่อการอุปโภค บริโภคของประชาชนอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ</li> <li>- การติดตั้งหลอดไฟ เพื่อเพิ่มแสงสว่างให้ทั่วถึง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- ผช.นายช่างไฟฟ้า</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> <b>ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขุดลอกหนองน้ำเพื่อการเกษตร แก้ไขปัญหาขาดน้ำในการทำเกษตร และแก้ไขภัยแล้ง</li> <li>- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองสวัสดิการสังคม</li> <li>- นักวิชาการเกษตร</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> <b>ด้านเศรษฐกิจ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการค้าธงชาติแบบเศรษฐกิจพอเพียงและพึ่งตนเอง</li> <li>- ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มในรูปแบบต่างๆ</li> <li>- ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน</li> <li>- ส่งเสริมการจัดตั้งร้านค้าชุมชนเพื่อจำหน่ายสินค้า</li> <li>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> </ul>



	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	
	-ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	-ปลัด อบต. - คณงานประจำรถ ขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านสังคม	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงิน เดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่ง ตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ใน สังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากร บุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่อง มือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติ ราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ -สนับสนุนงบประมาณในการจัดประชุม ประชาคมหมู่บ้าน	-พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่น ตัวถึงความสำคัญของการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการ แก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบ ได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธ รรมาภิบาล	- พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปรับปรุง พัฒนาด้ านการ เมืองการ บริหาร	-จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก สภา อบต. เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อบต.ต่อประชาชน -จัดโครงการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ แก่ประชาชนในบทบาทหน้าที่ของ อบต.ต่อประชาชน	-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้ าน สาธารณสุข	-สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ ในการป้องกันการแพร่ ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ทายอะเบ ทกำจัดลูกน้ำ ยุงลาย รณรงค์สวมใส่	-ปลัด อบต. -รองปลัด -หัวหน้าสำนักปลัด -จพง.ป้องกัน

	<p>รองเท้านบูทในการป้องกันโรคแลปโตสไปโรซีส</p> <p>-สนับสนุนงบประมาณ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสาธารณสุข</p>	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> <b>ด้านการศึกษา</b></p>	<p>-การรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกเพศ ทุกวัยได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย ๑๒ ปี ตามอัธยาศัยและความเหมาะสม</p> <p>-ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>-รองปลัด</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ผช.นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ครู /ผช.ครู/ ผดต</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> <b>การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</b></p>	<p>-สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติ อาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม</p> <p>-ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน ชุมชน เช่น การปลูกป่า การดูแลรักษาป่าชุมชน</p> <p>-การรณรงค์ลดการใช้สารเคมี ทั้งบ้านเรือนและทางการเกษตร ดดยใช้ปุ๋ยชีวภาพ เป็นต้น</p> <p>-ป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๙</b> <b>ส่งเสริมการเรียนรู้อนุรักษ์</b></p>	<p>-สนับสนุนงบประมาณในการจัดงานบุญประเพณีท้องถิ่น</p> <p>-สนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมตำบลนาทอง</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>-นักพัฒนาชุมชน</p>

<b>ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น</b>		
--	--	--

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 - 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	0	1	1	1	+๑	-	-	ว่างเดิม

ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย(พนจ.ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (พนจ.ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
การโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับ รถยนต์(พนจ.ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ลูกจ้างประจำ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการ เงินและ บัญชี(พนจ.ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (พนจ.ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนจ.ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
ครู คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนจ.ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนจ.ภารกิจ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</b>								
พนักงานขับรถบรรทุก ขยะ (พนจ.จ้างทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุก ขยะ (พนจ.จ้างทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน (พนจ.ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b>								
นักวิชาการเกษตร	๑	1	1	1	-	-	-	

<b>รวม</b>	๓๙	๔๐	๔๐	๔๐	+๑			
------------	----	----	----	----	----	--	--	--

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านสังคม</b>	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงิน เดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่ง ตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ใน สังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากร บุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่อง มือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติ ราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ -สนับสนุนงบประมาณในการจัดประชุม ประชาคมหมู่บ้าน	-พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่น ตัวถึงความสำคัญของการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการ แก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบ ได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธ รรมาภิบาล	- พนักงานส่วน ตำบลทุกระดับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปรับปรุง พัฒนาด้าน การเมืองการ บริหาร</b>	-จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก สภา อบต. เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อบต.ต่อประชาชน -จัดโครงการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ แก่ประชาชนในบทบาทหน้าที่ของ อบต.ต่อประชาชน	-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้าน สาธารณสุข</b>	-สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ ในการป้องกันการแพร่ ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ทราเยอะเบ ทกำจัดลูกน้ำ ยุงลาย รณรงค์สวมใส่ รองเท้าบูทในการป้องกันโรคแลปโตส ไปโรซีส -สนับสนุนงบประมาณ เพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านสาธารณสุข	-ปลัด อบต. -รองปลัด -หัวหน้าสำนักปลัด -จพง.ป้องกัน

<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> <b>ด้านการ</b> <b>ศึกษา</b>	<p>-การรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกเพศ ทุกวัยได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย ๑๒ ปี ตามอัธยาศัยและความเหมาะสม</p> <p>-ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>-รองปลัด</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ผช.นักวิชาการศึกษา</li> <li>- ครู /ผช.ครู/ ผดต</li> </ul>
--	--	--

<b>ประเด็น</b> <b>ยุทธศาสตร์</b>	<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตำแหน่งพนักงาน</b> <b>ที่กำหนดรองรับ</b>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> <b>การจัดการ</b> <b>ทรัพยากร</b> <b>ธรรมชาติ</b>	<p>-สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติ อาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม</p> <p>-ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน ชุมชน เช่น การปลูกป่า การดูแลรักษาป่าชุมชน</p> <p>-การรณรงค์ลดการใช้สารเคมี ทั้งบ้านเรือนและทางการเกษตร ดดยใช้ปุ๋ยชีวภาพ เป็นต้น</p> <p>-ป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๙</b> <b>ส่งเสริมการ</b> <b>เรียนรู้</b> <b>อนุรักษ์</b> <b>ประเพณี</b> <b>วัฒนธรรม</b>	<p>-สนับสนุนงบประมาณในการจัดงานบุญประเพณีท้องถิ่น</p> <p>-สนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมตำบลนาทอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> <li>-นักพัฒนาชุมชน</li> </ul>



ภูมิปัญญาท้องถิ่น		
-------------------	--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> <b>ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไร้สีทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน</li> <li>- ก่อสร้างและปรับปรุงการประปา เพื่อการอุปโภค บริโภคของประชาชนอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ</li> <li>- การติดตั้งหลอดไฟ เพื่อเพิ่มแสงสว่างให้ทั่วถึง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์ฯ</li> <li>- ผช.นายช่างไฟฟ้า</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขุดลอกหนองน้ำเพื่อการเกษตร แก้ไขปัญหาขาดน้ำในการทำการเกษตร และแก้ไขภัยแล้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> </ul>

<p><b>ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</b></p>	<p>-ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร</p>	<p>- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักวิชาการเกษตร</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเศรษฐกิจ</b></p>	<p>- ส่งเสริมการค้าธงชาติแบบเศรษฐกิจพอเพียงและพึ่งตนเอง - ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มในรูปแบบต่างๆ - ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน - ส่งเสริมการจัดตั้งร้านค้าชุมชนเพื่อจำหน่ายสินค้า</p> <p>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	<p>- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ</p>
	<p>-ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่</p>	<p>-ปลัด อบต. - คณงานประจำรถขยะ</p>

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ

1	นายกิตติชัย วิชา เรือง	ปริญญา ตรี	๔๒-3-00- 1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหาร งานทอง ถิ่น)	กลาง	๔๒-3-00- 1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหาร งานทอง ถิ่น)	กลาง	4
๒	น.ส.ณัศฐมลกานต์ ไชยวิมลสิริ	ปริญญา โท	๔๒-3-00- 1101-00 ๒	รองปลัด อบต. (นักบริหาร งานทอง ถิ่น)	ต้น	๔๒-3-00- 1101-00 ๒	รองปลัด อบต. (นักบริหาร งานทอง ถิ่น)	ต้น	

### สำนักงานปลัด

๓	นายันทเดช นัน สฤติย์	ปริญญา โท	๔ 2-๓-01- 2101-001	หัวหน้า สำนักปลัด (นักบริหาร งานทั่วไป)	ต้น	๔ 2-๓-01- 2101-001	หัวหน้า สำนักปลัด (นักบริหาร งานทั่วไป)	ต้น	3
๔	นางสาววารภรณ์ คา มะนา	ปริญญา โท	๔ 2-3-01-310 ๒-001	นัก ทรัพยากร บุคคล	ปก./ ชก.	๔ 2-3-01-310 ๒-001	นัก ทรัพยากร บุคคล	ปก/ ชก.	3
๕	- วาง -	ปริญญา ตรี	๔ 2-3-01- 3103-001	นักวิ เคราะห์	ปก./ ชก.	62-3-01- 3103-001	นักวิ เคราะห์	ปก/ ชก.	2
๖	นางสาวจิตาภา อา ระหัง	ปริญญา ตรี	๔ 2-3-01- ๔ 10 ๑-001	เจ้า พนักงาน ธุรการ	ปง./ ชง.	๔ 2-3-01- ๔ 10 ๑-001	เจ้า พนักงาน ธุรการ	ปง./ ชง.	3
๗	จำเอกคมกริช จัน วิเศษ	ปวส.	๔ 2-3-01- ๔ 80 ๕-001	จพง.ป้อ งกันฯ	ปง./ ชง.	๔ 2-3-01- ๔ 80 ๕-001	จพง.ป้อ งกันฯ	ปง./ ชง.	3
๘	นางสาวสุพัตรา บุญ ญาธิกุล	ปริญญา ตรี	-	นักจัดการ งานทั่วไป (ลจ.ประ จำ)	-	-	นักจัดการ งานทั่วไป (ลจ.ประ จำ)	-	2
๙	นายบรรจบ ศรีหล้า มะนา	ปวส.	-	ภารโรง (ลจ.ประ จำ)	-	-	ภารโรง (ลจ.ประ จำ)	-	3
๑๐	นางสาวพรทิพย์ ไชยพัฒน์	ปริญญา ตรี	-	ผช.นัก วิเคราะห์ นโยบายและ	-	-	ผช.นัก วิเคราะห์ นโยบายและ	-	2

				แผน			แผน		
๑๑	- ว่าง -	ปวส.	-	ผช.จพง.ปี องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ปี องกันฯ	-	14
๑๒	นายชัยณรงค์ สีกา ลา	ม.3	-	พนักงาน ขับรถยนต์	-	-	พนักงาน ขับรถยนต์	-	13

**กองคลัง**

1 ๓	- ว่าง -	ปริญญา ตรี	๔ 2-3-04- 2101-001	ผอ.กอง คลัง (นัก บริหารงาน คลัง)	ตัน	๔ 2-3-04- 2101-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหาร งานคลัง)	ตัน	30
1 ๔	นางสาวจันทร์เพ็ญ สัจจิต	ปริญญา โท	๔ 2-3-04-๒๑ 0 ๒-00 ๒	นักบริหาร งานคลัง (หัวหน้า ฝ่ายการ เงิน)	ตัน	๔ 2-3-04-๒๑ 0 ๒-00 ๒	นักบริหารงาน คลัง (หัวหน้า ฝ่ายการ เงิน)	ตัน.	27
1 ๕	นายนาธาน สาระโว	ปริญญา โท	๔ 2-3-04-320 ๔-001	นักวิชาการ พัสดุ	ชก.	๔ 2-3-04-320 ๔-001	นักวิชาการ พัสดุ	ชก.	29
1 ๖	นางจันทร์เพ็ญ แสง แก้ว	ปริญญา โท	๔ 2-3-04-2 ๑ 03-002	เจ้า พนักงาน พัสดุ	ปก./ ชก.	62-3-04-2 ๑ 03-002	เจ้าพนักงาน พัสดุ	ปก./ ชก.	29
๑๗	นางลำดวน ศิริบุตร วงศ์	ปวท.	-	จพง.การ เงินและ บัญชี (ลจ.ประจำ)	-	-	จพง.การ เงินและ บัญชี (ลจ.ประจำ)	-	29
1 ๘	นางสาวเจนจิรา สี ละบัตร	ปริญญา ตรี	-	ผช.จพง.จั ดเก็บราย ได้	-	-	ผช.จพง.จั ดเก็บราย ได้	-	17
๑๙	นางสาวเกสร สีพล ชุม	ปริญญา ตรี	-	ผช.จพง.ก ารเงินและ บัญชี	-	-	ผช.จพง.ก ารเงินและ บัญชี	-	18
2 ๐	นางสาวรัชนิกรณ์ วิ ชาฮาด	ปริญญา ตรี	-	ผช.จพง.พั สดุ	-	-	ผช.จพง.พั สดุ	-	14

**กองช่าง**

2 ๑	นายเกียรติ เพ็ชรกอง	ปริญญา ตรี	๔ 2-3-05- 2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหาร งานช่าง)	ตัน	๔ 2-3-05- 2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหาร งานช่าง)	ตัน	30
2 ๒	นายณัฐพงษ์ ศรี เศษนาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนาย ช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนาย ช่างไฟฟ้า	-	24

**กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ**

๒ 3	นายฉัตรภัทร ศิริ บุญนาม	ปริญญา โท	๔ 2-3-08- ๒ 107-001	ผอ.กองการ ศึกษา(นัก บริหาร งานการ ศึกษา)	ต้น	๔ 2-3-08- ๒ 107-001	ผอ.กองการ ศึกษา(นัก บริหาร งานการ ศึกษา)	ต้น	3
๒๔	นางศศิธร ฤทธา พรหม	ปริญญา ตรี	๔ 2-3-08- 3803-001	นักวิชาการ ศึกษา	ปก./ ชก.	๔ 2-3-08- 3803-001	นักวิชาการ ศึกษา	ปก./ ชก.	35
๒๕	นางสาวณัฐรัตน์ สิงห์ทรงพล	ปริญญา ตรี	-	ผู้ช่วย นวก.ศึกษา	-	-	ผู้ช่วย นวก.ศึกษา	-	23
๒๖	นางพิกุล สิงวิสุทธ์	ปริญญา ตรี	๔๔-๒-๐๐๗๙	ครู	คศ. ๑	๔๔-๒-๐๐๗๙	ครู	คศ. ๑	v
๒ ๗	นางสุพาณี จันทรา ชัย	ปริญญา ตรี	๔๔-๒-๐๐๗๘	ครู	ผู้ ช่วย	๔๔-๒-๐๐๗๘	ครู	ผู้ ช่วย	v
๒ ๘	นางจำปี จันทะกา	ปริญญา ตรี	๔๔-๒-๐๐๓๐	ครู	ผู้ ช่วย	๔๔-๒-๐๐๓๐	ครู	ผู้ ช่วย	v
๒๙	นางสมหมาย ศรีไช ดุง	ปริญญา ตรี	๔๔-๒-๐๐๓๑	ครู	ผู้ ช่วย	๔๔-๒-๐๐๓๑	ครู	ผู้ ช่วย	v
๓๐ 3 ๑ 3 ๒	นางกุหลาบ สว่างษ์ นาม นางดาบส ดวง ปัญญา นางจินตนา ศรีจันทร์ปลิว	ปริญญา ตรี ปริญญา ตรี ปริญญา ตรี	- -	ผู้ช่วยครูผู้ ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ ดูแลเด็ก	-	v
๓๓	นางดาบส ดวง ปัญญา	ปริญญา ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ ดูแลเด็ก	-	v
<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b>									
3 ๔	-ว่าง-	ปริญญา ตรี	๔ 2-3-๑๔-๓ ๔ 0 ๑-001	นักวิชาการ เกษตร	ปก./ ชก.	๔ 2-3-๑๔-๓ ๔ 0 ๑-001	นักวิชาการ เกษตร	ปก./ ชก.	3
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>									
๓๕	นางเพชรรัตน์ แก้ว สีขาว	ปริญญา โท	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐ ๕-๐๐๑	ผอ.กอง สวัสดิการ สังคม (นักบริหาร	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐ ๕-๐๐๑	ผอ.กอง สวัสดิการ สังคม (นักบริหาร	ต้น	13

				งานกอง สวัสดิการ สังคม)			งานกอง สวัสดิการ สังคม)		
๓๖	นางมิ่งพร หล่อเงิน	ปริญญา โท	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐ ๑-๐๐๑	นักพัฒนา ชุมชน	ปก./ ชก.	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐ ๑-๐๐๑	นักพัฒนา ชุมชน	ปก./ ชก.	
๓๗	นางสาวสุภาพร สงวนกลิ่น	ปวส.	-	ผช.จพง.พั ฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พั ฒนาชุมชน	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>									
๓๘	นายฤทธิเดช สุวรรณศรี	ป.6	-	พนักงานขับ รถบรรทุก ขยะ	-	-	พนักงานขับ รถบรรทุก ขยะ	-	10
๓๙	นายน้อย เสียงไสย์	ป.6	-	พนักงาน ประจำรถ บรรทุกขยะ	-	-	พนักงาน ประจำรถ บรรทุกขยะ	-	10
๔๐	นายเกรียงกมล ศรี พินนาม	ม.3	-	พนักงาน ประจำรถ บรรทุกขยะ	-	-	พนักงาน ประจำรถ บรรทุกขยะ	-	

## 12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง กำหนดแนวทางการของ พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วน ตำบลนาทอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบาย ของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่ง กันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อ เป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการ ทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา