แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีให้เหมาะสมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาดีจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๖๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อย รวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหน

ที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลงคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

และประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขอบเขตเนื้อหาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ซึ่งการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ซึ่งในการคำนวณเวลาในการปฏิบัติงานของราชการส่วนท้องถิ่นจะเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

โดยตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ข้อ ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ข้อ ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๑๑. กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง

และตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนาธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตาที่คณะกรรมการกำหนด

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ซ่อมแซมปรับปรุง ก่อสร้าง และรักษาความสะอาดของถนน ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ประชาชนสัญจร ไป-มา สะดวกปลอดภัย

(๒) บำรุง รักษาเส้นทางคมนาคมสำหรับขนส่งพืชผลหรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย

(๓) พัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้มีน้ำไหล ใสสะอาด โดยทั่วถึงทุกครัวเรือน

(๔) พัฒนา บำรุง รักษา ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่าง ภายในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้าน ขยายเขตไฟฟ้าครัวเรือน ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาอ่างเก็บน้ำกุดลิงง้อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวโดยประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการอื่นที่มีศักยภาพ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมทรัพยากรน้ำ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และหน่วยงานอื่น เป็นต้น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ โดยการสนับสนุนให้ได้รับเบี้ยยังชีพรายเดือนให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างไม่รอช้า

(๒) สงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการดูแลและเข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และมีความเป็นอยู่ที่ดี

(๓) สนับสนุนและสงเคราะห์ ซ่อมแซม และจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสได้มีบ้านเรือนอาศัยที่ถูกสุขลักษณะ

(๔) ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมเยาวชน เด็ก สตรี คนชรา ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม บทบาทสตรีให้มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพ

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหมู่บ้านได้มีอุปกรณ์กีฬาและมีสนามกีฬา และจัดให้มีการเล่นหรือการแข่งขันกีฬาเยาวชนประชาชน ประเภทต่างๆและส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๓. ด้านส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจัดหาสื่อการเรียนการสอน ปรับปรุงอาคารสถานที่สนามเด็กเล่น และกิจกรรมการจัดการศึกษา พร้อมกับการบริการอำนวยความสะดวกให้กับเด็กเล็กในศูนย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของเด็กให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ทั้งในระบบ - นอกระบบ ตลอดชีวิต

๔. ด้านศาสนา ศิลปวัฒธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑) สนับสนุนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น โดยทุกภาคส่วนในชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วม

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนบุคคลที่เป็นปราชญ์ชาวบ้านเพื่อให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นคงอยู่ต่อไป

(๓) สนับสนุนบทบาทสถาบัน “บวร”(บ้าน-วัด-โรงเรียน)ให้มีความเข้มแข็งเพื่อร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น

(๔) สนับสนุนโครงการด้านอบรมคุณธรรมจริยธรรม แก่เด็กและเยาวชนเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง บังเกิดผลดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

๕. ด้านสาธารณสุข

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน หน่วยงานสาธารณสุข ในการแจ้งข่าวสารการให้ความรู้ การตรวจสุขภาพ การป้องกันและการบำบัดรักษาโรคติดต่อให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง

(๒) ส่งเสริมสนับสนุน งานของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)ให้มีคุณภาพในการให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล ให้ทั่วถึงมุ่งดูแลประชาชนโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน ควบคุม และระงับโรคติดต่อ

๖. ด้านพัฒนาสังคมและความปลอดภัย

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปราม สกัดกั้นการแพร่ระบาดของ ยาเสพติดโดยประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการให้ความรู้แนวทางการป้องกันวิธีการแก้ไข แก่เยาวชนกลุ่มเสี่ยง โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามสอดส่องดูแล การแจ้งเบาะแสแก่ทางราชการและการป้องปรามบุตรหลานและเพื่อนบ้านมิให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและฝึกทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของ อปพร. จัดชุดตรวจรักษาความสงบปลอดภัยของตำบล

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสายตรวจชุมชนเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๕) สนับสนุนช่วยเหลือประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติหรือ ภัยพิบัติต่างๆ ให้ได้รับความช่วยเหลือ แก้ไข อย่างรวดเร็ว เร่งด่วนและทั่วถึง

(๖) สนับสนุนหน่วยบริการรับ-ส่งผู้ประสบอุบัติเหตุหรือผู้ป่วยฉุกเฉินให้ได้รับการรักษาอย่าทันท่วงที

๗. ด้านการพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ส่งเสริมและรณรงค์ให้ชุมชน ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์เพื่อให้ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพของประชาชน ตลอดทั้งการรักษาความสะอาดเรียบร้อย

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีวัสดุ ครุภัณฑ์ ในการดูแลรักษาความสะอาด การเก็บขยะมูลฝอย และการรักษา ป้องกัน ทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสมกับสถานการณ์

(๕) ปรับปรุงและส่งเสริมสภาพภูมิทัศน์ของชุมชน ให้มีความเป็นระเบียบ สวยงาม

๘. ด้านการวางแผน และด้านเศรษฐกิจ

๘.๑ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนการทำประชาคมหมู่บ้าน,ตำบล เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาตำบลสามปีแผนปฏิบัติการ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาหมู่บ้านเพื่อให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพด้านการผลิตการพัฒนาสายพันธุ์พืช เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรให้ได้รับผลคุ้มค่ากับการลงทุนของเกษตรกร

(๒) สนับสนุนการเรียนรู้ของชุมชนแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่

(๓) ประสานงานขอรับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา หน่วยงานของรัฐในการจัดให้มีการเรียนการสอน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริมรายได้ให้แก่ประชาชน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุน วิสาหกิจชุมชนกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อการสร้างงาน สร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน

๙. ด้านการเมือง การบริหาร และพัฒนาองค์กร

(๑) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็น ความพึงพอใจของประชาชน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๓) ประชุมร่วมกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำสถานศึกษา ผู้นำองค์กร ส่วนราชการในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้นำทุกระดับ

(๕) สร้างความสัมพันธ์อันดี และสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แก่ประชาชน ส่วนราชการ เอกชน และองค์กรต่างๆ

(๖) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับและบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

(๗) จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่า

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒) ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีอำนาจหน้าเข้าไปดำเนินการแก้ไขสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒ หมู่ที่ ๓ บ้านกุดลิงง้อ ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลนาดีเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ และได้ปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ (ตามมติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๕/๒๕๕๖) ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. บ้านศรีดอนภู่ หมู่ที่ ๒
๒. บ้านกุดลิงง้อ หมู่ที่ ๓
๓. บ้านหนองแก หมู่ที่ ๔
๔. บ้านหนองหัวหมู หมู่ที่ ๕
๕. บ้านหนองเก็บชี หมู่ที่ ๖
๖. บ้านเหล่า หมู่ที่ ๗
๗. บ้านศรีเชียงใหม่ หมู่ที่ ๘

<u>อาณาเขต</u>

□ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๓.๕๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๐,๙๖๒ ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่เพื่อการเกษตรประมาณ ๘,๘๗๘ ไร่ เป็นแหล่งน้ำประมาณ ๑,๖๙๕ ไร่ และพื้นที่อื่นๆ เช่น ที่อยู่อาศัย ป่าไม้ ที่สาธารณะ ประมาณ ๑๐,๓๘๙ ไร่

*ทิศเหนือ จรดกับ ตำบลเชียงพิณ และตำบลบ้านเลื่อม อำเภอเมืองอุดรธานี
*ทิศใต้ จรดกับ ตำบลบ้านตาด อำเภอเมืองอุดรธานี
*ทิศตะวันออก จรดกับ ตำบลบ้านจั่น และตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานี
*ทิศตะวันตก จรดกับ ตำบลหนองไฮ และตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอเมืองอุดรธานี

<u>ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดีมีลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่มเป็นส่วนมาก และมีบางส่วนเป็นที่ดอน ได้แก่

- อ่างเก็บน้ำกุดลิงง้อ
- ลำห้วยริน
- ลำห้วยโสกดู่

ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี แยกตามเพศ อายุ และความหนาแน่นของครัวเรือน ดังนี้

ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑.	บ้านศรีดอนภู่ (หมู่ที่ ๒)	๖๖	๕๙	๑๒๕	๔๐
๒.	บ้านกุดลิงง้อ (หมู่ที่ ๓)	๔๔๑	๔๕๑	๘๙๒	๓๐๐
๓.	บ้านหนองแก (หมู่ที่ ๔)	๒๒๓	๒๕๖	๔๗๙	๑๗๔
๔.	บ้านหนองหัวหมู (หมู่ที่ ๕)	๓๐๑	๓๖๕	๖๖๖	๓๑๕
๕.	บ้านหนองเก็บชี (หมู่ที่ ๖)	๓๑๔	๓๑๕	๖๒๙	๒๑๑
๖.	บ้านเหล่า (หมู่ที่ ๗)	๕๖๑	๕๐๙	๑,๐๗๐	๓๓๕
๗.	บ้านศรีเชียงใหม่ (หมู่ที่ ๘)	๗๒๑	๗๐๗	๑,๔๒๘	๓๘๙
	รวม	**๒,๖๒๗**	**๒,๖๖๒**	**๕,๒๘๙**	**๑,๗๖๔**

ข้อมูลสถานศึกษา

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู		
			ข้าราชการครู	พนักงานจ้าง	รวม
๑	ศพด.บ้านกุดลิงง้อ	๓๕	๑	๑	๒
๒	ศพด.บ้านเหล่า	๒๘	-	๒	๒
๓	ศพด.บ้านศรีเชียงใหม่	๓๐	๑	๒	๓

การสาธารณสุข

- มีศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาดี ตั้งอยู่บ้านกุดลิงง้อ หมู่ที่ ๓ และมีรถเก็บขนขยะ จำนวน ๑ คันและรถยนต์กู้ชีพกู้ภัย จำนวน ๑ คัน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน ๑๒๕ คน
- อาสาสมัครกู้ชีพกู้ภัย จำนวน ๖ คน
- พยาบาลฉุกเฉิน จำนวน ๑ คัน

<u>การคมนาคมขนส่ง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เป็นชุมชนชนบท ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองอุดรธานีและศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญได้แก่ทางหลวงแผ่นดิน คือ

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ ตอนเลี่ยงเมือง ไปจังหวัดขอนแก่น
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ ไปจังหวัดหนองบัวลำภู
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๓๑๓ ไปอำเภอหนองแสง จังหวัดหนองบัวลำภู

ถนน - ถนนลูกรัง จำนวน ๑๕ สาย
- ถนนลาดยาง จำนวน ๓ สาย
- ถนนคอนกรีต จำนวน ๕๐ สาย

สะพาน - สะพานคอนกรีต จำนวน ๕ แห่ง

<u>การไฟฟ้า/การประปา</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน ส่วนไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากมีการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่อง การประปาใช้บริการน้ำประปาส่วนภูมิภาคในหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๖ ประปาของ อบต.
หมู่ที่ ๕ จำนวนผู้ใช้ ๑๖๑ ครัวเรือน ส่วนหมู่ที่ ๓, ๔, ๕, ๗ และหมู่ที่ ๘ เป็นระบบประปาหมู่บ้านแต่ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากอยู่ไกลจากระบบการจ่ายน้ำและประปาส่วนภูมิภาคได้ต่อมาแต่ชาวบ้านต่อประปาส่วนภูมิภาคใช้เนื่องจากราคาต่อหน่วยแพง

<u>การประกอบอาชีพ</u>

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรกรรม และเลี้ยงสัตว์ เนื่องจากสภาพพื้นดินมีความเหมาะสมกับการปลูกพืชไร่ พืชสวนและการเลี้ยงสัตว์

- เกษตรกรรม ประมาณ ๕๑๔ คน
- รับจ้างทั่วไป ประมาณ ๓๐๒ คน
- ค้าขาย ประมาณ ๔๐ คน
- รับราชการ ประมาณ ๓๔ คน
- อาชีพอื่นๆ ประมาณ ๖๒ คน
- ไม่มีอาชีพ ประมาณ ๑๐ คน

<u>สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน/แนวทางการแก้ไขบัญหา</u>

๑. <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก็คือด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาดีซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือการวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาก็ไม่รุนแรงมากนัก สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๑.๑ การคมนาคม

<u>สภาพปัญหา</u>

- ถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุกและลูกรังเป็นหลุมบ่อการคมนาคมไม่สะดวก

<u>ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา</u>

- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านรวมทั้งซ่อมแซมและปรับปรุงถนนเดิมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
- ก่อสร้างถนนคสล. ลาดยางในสายหลักของหมู่บ้านและตำบลปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง, หินคลุก, คสล. ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า

<u>สภาพปัญหา</u>

- ราษฎรในบางหมู่บ้านยังมีไฟฟ้าใช้ไม่เพียงพอและครบทุกครัวเรือน
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

<u>ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา</u>

- ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครบถ้วนทุกครัวเรือน
- จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้านและปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
- สามารถขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านได้ครบถ้วนทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน
- ประชาชนทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งในจุดที่ล่อแหลมแก่การเกิดภัยอันตรายและในบริเวณชุมชนรวมทั้งมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

๑.๓ การสื่อสารและคมนาคม

สภาพปัญหา

- การมีโทรศัพท์สาธารณะไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- การขยายเขตโทรศัพท์พื้นฐาน (โทรศัพท์บ้าน) ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะในทุกหมู่บ้าน
- ขยายเขตโทรศัพท์พื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งหอกระจายข่าวและเสียงตามสายในทุกหมู่บ้านของตำบล
- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะและขยายเขตโทรศัพท์พื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านภายในตำบล

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการน้ำ

๑.๔.๑ แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

สภาพปัญหา

- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาดและสามารถบริโภคได้ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในทุกระบบประปา
- การมีภาชนะเก็บกักไม่เพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- น้ำประปาสะอาดสามารถใช้ในการบริโภคได้ทุกระบบประปา
- ภาชนะเก็บกักน้ำมีเพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการบริโภค
- ประชาชนในเขตตำบลนาดีมีระบบประปาหมู่บ้านอย่างเพียงพอและครอบคลุมทั่วถึง
- พัฒนาน้ำประปาหมู่บ้านให้สามารถใช้ในการบริโภคได้
- ภาชนะเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้นเพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำในการบริโภคของประชาชน

๑.๔.๒ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

สภาพปัญหา

- การขุดสระเก็บกักน้ำยังไม่เพียงพอ
- การขุดบ่อน้ำตื้นและบ่อบาดาลยังมีน้อย
- การก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำยังมีไม่เพียงพอคูคลองตื้นเขิน
- ไม่มีแหล่งสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- การขุดสระเก็บกักน้ำการขุดบ่อน้ำตื้นและบ่อบาดาลรวมทั้งการสร้างฝายเก็บกักน้ำมีเพิ่มมากขึ้น

- พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นและแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้มีคุณภาพดีเพียงพอกับความต้องการของประชาชนการเกษตรกรรม

- ประชาชนทุกหมู่บ้านในตำบลจะมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรเพียงพอต่อทุกครัวเรือน

- แหล่งเก็บกักน้ำตามธรรมชาติและได้รับการขุดลอกอย่างทั่วถึง

- ภาชนะเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้นจะเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

- มีการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขินเพื่อให้มีน้ำตามธรรมชาติช่วยในการเพาะปลูกได้มากขึ้น

- จัดสร้างฝายและภาชนะเก็บกักน้ำเพื่อเป็นแหล่งน้ำสารองไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๒. <u>ด้านเศรษฐกิจ</u>

ด้านเศรษฐกิจองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบการทำนา ในภาพรวมแล้วเมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอกดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้น่าลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงานการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่นปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจกระตุ้นการใช้จ่ายการลงทุนภายในท้องถิ่นให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๒.๑ การรวมกลุ่มของเกษตรกร

<u>สภาพปัญหา</u>

- เกิดจากการขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในด้านการเกษตร

- เกษตรกรไม่มีความมั่นใจในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา

- เกษตรกรขาดเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่ม

<u>ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา</u>

- ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในด้านการเกษตรอย่างแท้จริงเพื่อสร้างความมั่นใจในการรวมกลุ่มและร่วมกันแก้ไขปัญหา

- ให้มีการสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการบริหารกิจการของกลุ่ม

- ให้การช่วยเหลือสนับสนุนความรู้ทางด้านการเกษตรแก่ผู้นากลุ่มอาชีพเกษตรกรรมและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพของกลุ่มต่างๆ เพิ่มขึ้น

๒.๒ การทำการเกษตรในฤดูแล้ง

สภาพปัญหา

- การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการการเกษตรสมัยใหม่
- การจัดระบบชลประทานยังไม่สมดุลต่อพื้นที่ทาการเกษตร
- การผลิตส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านภูมิอากาศ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ต้องการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการเกษตรสมัยใหม่เพื่อช่วยในการเพิ่มผลผลิต
- มีการจัดระบบชลประมานในพื้นที่ทำการเกษตรอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมการผลิตภาคเกษตรกรรมนอกฤดูกาล
- ให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและใช้พัฒนาคุณภาพผลผลิต
- มีการวางแผนจัดการระบบชลประทานในพื้นที่ทาการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงในทุกหมู่บ้าน

๒.๓ การประกอบอาชีพเสริม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมตามทฤษฎีใหม่ยังน้อย
- การขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่
- พัฒนาความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้มีความหลากหลายและตรงกับความต้องการของตลาด
- สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม
- มีกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่เพิ่มมากขึ้น
- ผลผลิตทางการเกษตรมีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้นและเป็นที่ต้องการของตลาด
- สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มมากขึ้น

๓. ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคนยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นแต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมย์ของรัฐธรรมนูญและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ดังนี้

(๑) ปัญหายาเสพติด

(๒) ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้งทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย

(๓) ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์

(๔) ปัญหาฝนแล้ง

(๕) ปัญหาขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมถูกละเลยจากเยาวชน

(๖) ปัญหาปริมาณน้ำในอ่างเก็บน้ำกุดลิงง้อมีน้อย เมื่อเทียบกับความต้องการของผู้ต้องการใช้น้ำ

สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๓.๑ ยาเสพติดและโรคเอดส์

สภาพปัญหา

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์ภายในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
- การให้ความรู้และรณรงค์ในเรื่องยาเสพติดและโรคเอดส์ยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์ และยาเสพติดเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคเอดส์ภายในหมู่บ้านและตำบลลดลง
- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องยาเสพติดและโรคเอดส์เพิ่มมากขึ้น และนำความรู้นั้นไปใช้ป้องกันตนเองได้

๓.๒ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

สภาพปัญหา

- การไม่เคารพกฎจราจร และกฎหมายรัฐ
- การว่างงาน และความยากจนของประชาชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ประชาชนเคารพในกฎระเบียบ กฎจราจร และกฎหมายอื่นของรัฐ
- ประชาชนในหมู่บ้านมีงานทำ และมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนเคารพในกฎจราจร และกฎหมายอื่นของรัฐเพิ่มมากขึ้น
- อัตราการว่างงานลดลง และประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

๓.๓ การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๓.๑ ปัญหาการระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

สภาพปัญหา

- การขาดความรู้และการส่งเสริมให้เยาวชนศึกษาต่อ
- การขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของนักเรียน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับแก่เด็กและด้อยโอกาส ทั้งในและนอกระบบ
- สนับสนุนเงินทุนการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- เยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- สามารถยกระดับสถานศึกษาภายในตำบลให้มีมาตรฐานเพื่อเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนศึกษาต่อ

๓.๓.๒ การจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
- เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- จัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสร้างจิตสานึกให้เห็นความสำคัญของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- สามารถอนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนาศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓.๔ การกีฬาและนันทนาการ

สภาพปัญหา

- สนามกีฬามีไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- อุปกรณ์กีฬายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- มีการสร้างสนามกีฬาและจัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและเยาวชนในชุมชน
- ประชาชนและเยาวชนในหมู่บ้านมีสนามกีฬาในการออกกาลังกายและมีอุปกรณ์กีฬาเพียงพอมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงยิ่งขึ้น

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้นถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่นโดยเฉพาะปัญหา"ซื้อเสียง" ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้งซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคตปัญหาด้านการเมืองการบริหารสามารถแยกเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ปัญหาการซื้อเสียง

๒. ปัญหาสังคมระบบอุปถัมภ์โดยสังคมท้องถิ่นยังใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวตัดสินใจอยู่เหนือเหตุผล

๓. ปัญหาการปฏิบัติงาน อปท. มีกฎหมายระเบียบมากมาย และไม่ชัดเจนทำให้การบริหารและการให้บริการประชาชนไม่รวดเร็ว ทันใจ หรือไม่สามารถกระทำได้เพราะไม่มีกฎหมายรองรับ

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ทางการเมืองของตนเอง และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา

- ประชาชนไม่สนใจเรื่องการเมืองสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร

- ประชาชนส่วนมากไม่เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมตรวจสอบการทางานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามสิทธิหน้าที่ของประชาชนและจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

- ประชาชนมีความสนใจทางการเมืองมากขึ้นและเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองรวมทั้งกิจกรรมอื่นๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นและร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่และการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

สภาพปัญหา

- บุคลากรและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบหมาย

- บุคลากรและเจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- บรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงานและจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

- การพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสามารถตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศสภาพพื้นที่ป่าแหล่งน้ำ ถือว่ามีความใกล้เคียงกันมากด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ถือเป็นปัญหาสำคัญเช่นปัญหาการจัดเก็บขยะปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดชุมชนปัญหามลพิษทางกลิ่น ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ถือว่าไม่รุนแรงมากนักเพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มากทำให้ปัญหาด้านต่างๆ ไม่รุนแรงปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนักเป็นปัญหาขยะของครัวเรือน ดังนั้นปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็น่าจะเป็นการปรับปรุงสวนสุขภาพเท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อนท่องเที่ยว และเป็นปอดอย่างแท้จริงภายในชุมชนสำคัญๆ

ของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีในอนาคต สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๕.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสานึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การขุดหน้าดินขายเพื่อนำไปถมที่และก่อสร้างถนน
- การบุกรุกแผ้วถางที่สาธารณะประโยชน์เพื่อทำการเกษตร

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- สร้างจิตสานึกและให้ความรู้แก่ประชาชน/เยาวชนในหมู่บ้านได้ตระหนักและเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์การปลูกป่าทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทาลายทั้งในบริเวณที่สาธารณะประโยชน์และเขตชุมชน
- ประชาชนมีจิตสานึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เหลืออยู่มากยิ่งขึ้นเป็นการลดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติได้อีกทางหนึ่ง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังได้สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

<u>วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี</u>

จากการประเมินสภาพการณ์ปัญหา/ความต้องการ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และแนวโน้มของสภาพการพัฒนาในอนาคต ได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้

สังคมพัฒนา	การศึกษาก้าวไกล
โครงสร้างพื้นฐานฉับไว	ใส่ใจสุขภาพ
เศรษฐกิจมั่นคง	ดำรงวัฒนธรรม
เกษตรกรรมล้ำค่า	นำพาสู่อาเซียน

<u>สังคมพัฒนา</u>

สังคมพัฒนา คือการพัฒนาและสร้างความเป็นธรรมในสังคม พัฒนาสังคมให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความคุ้มครองที่ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานในการสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง ได้รับความคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้ระบบบริการจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวม และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันให้ชุมชนพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมและร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

<u>การศึกษาก้าวไกล</u>

การศึกษาก้าวไกล คือ การพัฒนาจิตใจควบคู่กับการเรียนของทุกคนกลุ่มทุกวัย เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานให้เทียบเท่าโรงเรียนเอกชน พัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านบุคลากรทางการศึกษา อาคารสถานที่ และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในสาขาอาชีพ โดยเน้นให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนในเขตตำบลนาดีก่อน

<u>โครงสร้างพื้นฐานฉับไว</u>

โครงสร้างพื้นฐานฉับไว คือ พัฒนาระบบการคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

<u>ใส่ใจสุขภาพ</u>

ใส่ใจสุขภาพคือ การเสริมสร้างสุขภาพคนในตำบลนาดี ให้มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพให้มีมาตรฐาน มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ การบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ลด ละเลิก พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ ส่งเสริมให้เป็นตำบลสุขภาพดีถ้วนหน้า โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับคนแต่ละวัย และจัดให้มีสนามกีฬาแต่ละประเภท ทั้งกีฬาในร่ม และกลางแจ้ง เช่น สวนสาธารณะ ลานกีฬา สนามกีฬา ฯลฯ จัดให้มีโครงการพัฒนาคุณภาพจิตใจด้วยหลักธรรมของศาสนา จัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ ควบคุม และป้องกันโรคติดต่อต่างๆ

<u>เศรษฐกิจมั่นคง</u>

เศรษฐกิจมั่นคง คือ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ รัฐวิสาหกิจชุมชน สนับสนุนให้ตำบลนาดีเป็นตำบลที่น่าอยู่ โดยเน้นการให้บริการ และจัดสวัสดิการแก่คนในเขตตำบล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนที่เข้ามาอยู่อาศัยซึ่งจะเป็นการเพิ่มปริมาณการจับจ่ายใช้สอย ทำให้เกิดเงินทุนหมุนเวียน สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในรูปแบบสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าของสินค้าและบริการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยเน้นการประสานงานกับหน่วยงานราชการ และเอกชน สร้างเอกลักษณ์ของการท่องเที่ยว การจัดเก็บภาษี จะต้องเป็นธรรม และไม่ซ้ำซ้อน โดยต้องคำนึงถึงเศรษฐกิจ และการค้าขายของผู้ทำการค้า

<u>ดำรงวัฒนธรรม</u>

ดำรงวัฒนธรรม คือ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมประเพณีต่างๆ ของทุกเชื้อชาติทุกศาสนา เช่น การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา งานประเพณีต่างๆ ของไทย พร้อมทั้งสร้างกระบวนการเรียนรู้ปลูกฝังจิตสำนึกขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ค่านิยมวัฒนธรรมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลแก่เยาวชน และประชาชนทุกระดับอย่างต่อเนื่อง พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำประชาธิปไตยที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสังคมทุกระดับ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ตลอดจนวางรากฐานกระบวนการประชาธิปไตยโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

<u>เกษตรกรรมล้ำค่า</u>

เกษตรกรรมล้ำค่า คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้าเกษตรอย่างครบวงจร ตั้งแต่การผลิต การออกแบบ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาด พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรในรูปแบบเกษตรปลอดภัย พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ

<u>นำพาสู่อาเซียน</u>

นำพาสู่อาเซียน คือ การเตรียมความพร้อมและการทำความเข้าใจ ในการรับมือกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ตลอดจนด้านการศึกษา วัฒนธรรม ศาสนา ด้านการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หรือแม้แต่โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งด้านการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อร่วมตัวไปในทิศทางเดียวกันของอาเซียนที่กำลังจะเกิดขึ้น

<u>พันธกิจการพัฒนา</u>

พันธกิจที่ ๑ จัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และที่สาธารณะ
พันธกิจที่ ๒ จัดให้มีสถานที่อเนกประสงค์และสถานที่ออกกำลังกาย
พันธกิจที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำ และกักเก็บน้ำให้มีไว้ใช้อย่างเพียงพอตลอดปี
พันธกิจที่ ๔ จัดให้มีแสงสว่างและไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง
พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมประชาชนประกอบอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เพียงพอ
พันธกิจที่ ๖ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานของตลาดแรงงาน
พันธกิจที่ ๗ สงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
พันธกิจที่ ๘ รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
พันธกิจที่ ๙ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
พันธกิจที่ ๑๐ สนับสนุนหน่วยงานบริการรับ-ส่ง ผู้ประสบอุบัติเหตุหรือผู้ป่วยฉุกเฉินให้ได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที่
พันธกิจที่ ๑๑ สร้างชุมชนเข้มแข็ง ขจัดสิ้นยาเสพติด
พันธกิจที่ ๑๒ บำบัดและฟื้นฟูผู้ที่ติดยาเสพติดพร้อมฝึกอาชีพให้ผู้ที่ผ่านการบำบัดและฟื้นฟู
พันธกิจที่ ๑๓ ป้องกันการเอาเปรียบทางสังคม และการละเมิดสิทธิมนุษยชน
พันธกิจที่ ๑๔ ส่งเสริมการกีฬาและสนับสนุนนันทนาการ
พันธกิจที่ ๑๕ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
พันธกิจที่ ๑๖ ส่งเสริมให้ประชาชนดูแลรักษาสุขภาพตนเองได้
พันธกิจที่ ๑๗ ให้มีศูนย์บริการทางสาธารณสุขอย่างเพียงพอ
พันธกิจที่ ๑๘ ส่งเสริมการเกษตรแบบอินทรีย์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
พันธกิจที่ ๑๙ พัฒนาแหล่งน้ำและที่ดินเพื่อการเกษตรให้ได้มาตรฐาน
พันธกิจที่ ๒๐ ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเกษตร
พันธกิจที่ ๒๑ ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร
พันธกิจที่ ๒๒ ยกระดับมาตรฐานการผลิตของกลุ่มสินค้าพื้นบ้าน
พันธกิจที่ ๒๓ ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

พันธกิจที่ ๒๔ วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานให้เท่าเทียบเท่าโรงเรียนเอกชน

พันธกิจที่ ๒๕ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านบุคลากรทางการศึกษา อาคารสถานที่ และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในสาขาอาชีพ

พันธกิจที่ ๒๖ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมประเพณีต่างๆ ของทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา เช่น การจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา งานประเพณีต่างๆ ของไทย

พันธกิจที่ ๒๗ สนับสนุนบุคคลที่เป็นปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น คงอยู่ต่อไป

พันธกิจที่ ๒๘ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและรักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ

พันธกิจที่ ๒๙ สร้างจิตสำนึกประชาชนรักสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๓๐ เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ

พันธกิจที่ ๓๑ พัฒนาและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร

พันธกิจที่ ๓๒ จัดซื้อ/จัดหา/ปรับปรุงทรัพย์สิน รวมทั้งระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

พันธกิจที่ ๓๓ พัฒนาการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ ๓๔ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการภาครัฐ

<u>จุดมุ่งหมาย/เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนา</u>

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน

๒. เพื่อก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา อาคาร ศาลากลางบ้าน และลานกีฬา

๓. เพื่อขยายเขตไฟฟ้าหรือติดตั้งไฟส่องสว่างทุกครัวเรือน

๔. เพื่อจัดให้มี/บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างทั่วถึง

๕. คนและชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีการศึกษา มีสุขภาพที่ดี ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖. การจัดการน้ำและดินเพื่อการเกษตรปลอดภัยทั้งระบบ

๗. เกษตรกรมีศักยภาพในการทำการเกษตรปลอดภัย

๘. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาการเกษตร

๙. พัฒนาองค์กรเกษตรและเครือข่ายกลุ่มเกษตรและสินค้าพื้นบ้าน

๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ AEC

๑๑. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๑๒. ปลูกจิตสำนึกประชาชน เยาวชน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี

๑๓. สนับสนุนบุคคลที่เป็นปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น คงอยู่ต่อไป

๑๔. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม

๑๕. เพื่อความสมบูรณ์ของป่าไม้ และความสมดุลธรรมชาติ ไม่ให้ทำลายต้นไม้ ปรับปรุงภูมิทัศน์หรือส่วนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้น สีเขียวภายในตำบลพร้อมทั้งป้องกันและแก้ไขมลพิษสิ่งแวดล้อม

๑๖. เพื่อสนับสนุนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

๑๗. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน

๑๘. เพื่อจัดซื้อ /จัดหา ,พัฒนา /ปรับปรุง ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ๑.๒ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ทางระบายน้ำ คลองส่งน้ำ และชลประทาน ๑.๓ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา อาคารและลานกีฬา ๑.๔ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้า ๑.๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
๒. ด้านการสร้างความเข้มแข็งในสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี	๒.๑ การส่งเสริมอาชีพและการลงทุน ๒.๒ การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็ง ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒.๕ การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๒.๖ การส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและการป้องกันโรค
๓. ด้านการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย	๓.๑ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓.๒การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร ๓.๓ การเสริมสร้างศักยภาพแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มการเกษตร
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๑ การส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิตเด็กในสถานศึกษา ๔.๒ การส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการศึกษา ๔.๓ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ๔.๔ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ การส่งเสริม/ฟื้นฟู/แสวงหาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรมและที่มนุษย์สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว ๕.๒ การส่งเสริมการปลูกป่า/ดูแลรักษาที่สาธารณะ ๕.๓ การป้องกันและแก้ไขมลพิษสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ	๖.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากร ๖.๒ การจัดซื้อ/จัดหา ปรับปรุง/ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สิน ๖.๓ การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และการให้บริการต่อประชาชน ๖.๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเผยแพร่ข่าวสารราชการ

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี แบบองค์รวม มีดังนี้

๑.๑ สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (strengths)

โครงสร้าง (Structure) มีการแบ่งงานในหน้าที่ ออกเป็น ๕ ส่วน คือ

๑. สำนักงานปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองส่งเสริมการเกษตร

ระบบโครงสร้าง มีดังนี้

๑. มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร

๒. สายการบังคับบัญชา สั่งการโดยผู้บริหาร ผ่านหัวหน้าส่วนลงมายังผู้ปฏิบัติ มีการมอบหมายอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรและทุกคนในองค์การบริหารส่วนตำบลรับทราบ

๓. การประสานงาน มีการประสานงานภายในองค์กร โดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ

- จากบนลงล่าง (แนวดิ่ง) คือจากผู้บริหาร ผ่านหัวหน้าส่วนราชการถึงผู้ปฏิบัติ
- จากล่างขึ้นบน คือ เป็นการปฏิบัติงานโดยเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ เสนอผ่านหัวหน้าราชการถึงผู้บริหารสูงสุด
- ระดับแนวราบ เป็นการประสานงานระห่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี และแผนประจำปี เพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์กรตามแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๔.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๒ ด้านการสร้างความเข้มแข็งในสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

๔.๓ ด้านการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

๔.๔ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๕ ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ

๕. ประชาชน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโดยผ่านประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล เพื่อจัดสำดับความสำคัญและความต้องการ มีคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนเป็นผู้รวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และแผนมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาแห่งชาติ

๖. มีระบบงบประมาณที่สอดคล้องกับการดำเนินงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์จังหวัดและสำนักงบประมาณ

๗. มีระบบการดำเนินงานภายในองค์กร เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยมีคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกแยกเป็นแต่ฝ่ายชัดเจน

๘. งานบัญชี มีการจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบัน มีการวางระบบควบคุมภายในและมีการรายงานผลการดำเนินการประจำปี

๙. ผู้บริหารใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในการบริหารสังคม ทั้งนี้ ผู้บริหารใช้ อำนาจในการตัดสินใจโดยผ่านในรูปของคณะกรรมการ

๑๐. คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ มีการประสานงานสัมพันธ์ที่ดี โดยบุคลากรทุกคนมีความเอาใจใส ทุ่มเท และกระตือรือร้นในการ ทำงานอย่างเต็มที่ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

๑๑. บุคลากรในสำนัก/ส่วนต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และบุคลากรในแต่ละส่วนงานสามารถทำงานแทนกันได้

๑๒. พื้นที่มีความเจริญมากขึ้น รวมทั้งพื้นที่เป็นเส้นทางผ่านมาเชื่อมระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการค้าการลงทุนมากขึ้น

<u>จุดอ่อน (weaknesses)</u>

๑. มีสายการบังคับบัญชาหลายระดับ ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. การได้มาซึ่งข้อมูลการจัดทำกลยุทธ์ในการทำประชาคม และข้อมูลจากส่วนราชการอื่นไม่เพียงพอ ครบถ้วนและถูกต้อง

๓. มีการวางแผนกลยุทธ์ไว้กว้างเกินไป ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔. ไม่ได้จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ

๕. ระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานถูกแทรกแซงจากผู้ที่มีอำนาจและใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาบริหารงาน

๖. การพัฒนารูปแบบระบบรายงานการเงิน - บัญชีและงานพัสดุมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อความก้าวหน้าทันสมัยและรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถพัฒนาได้ทันจึงต้องมีการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณทำให้ อบต.ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่

๘. การบริหารจัดการในภารกิจของท้องถิ่นมีข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๙. รัฐบาลอุดหนุนงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสมในการดำเนินโครงการ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ

๑๐. หน่วยงานภาครัฐขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

<u>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก</u>

<u>โอกาส (Opportunity)</u> ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

๑. รัฐบาลมีนโยบายสร้างความสามัคคีของคนในชาติ

๒. รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาสาเสพติด

๓. รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. จังหวัดอุดรธานีกำหนดให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนขออนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง ภายในปี ๒๕๖๔

๕. จังหวัดอุดรธานีมีการส่งเสริมการค้าการลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นสากล

๖. จังหวัดอุดรธานีมีการส่งเสริมการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

๗. จังหวัดอุดรธานีมีการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญหาท้องถิ่น มีการสืบทอดตลอดไป

๘. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ให้อำนาจท้องถิ่นดำเนินการบริหารจัดการ หน้าที่และภารกิจถ่ายโอนมากยิ่งขึ้น

๙. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑๐. กระทรวงมหาดไทยกำหนดให้มีร้านค้าประชารัฐเพื่อเป็นช่องทางการจำหน่ายสินค้า OTOP

<u>อุปสรรค (อันตราย/ภัยคุกคาม) (Threats)</u> ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

๑. มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดในพื้นที่

๒. การปรับขึ้นราคาของสินค้าทุกประเภท ทำให้สินค้ามีราคาแพงขึ้น ทำให้จำหน่ายสินค้าไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในการอุปโภคบริโภค

๓. มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือระบบการทำงานอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานองค์กรพัฒนาระบบไม่ทัน

๔. ระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้สำหรับท้องถิ่นบางฉบับ ไม่มีการแก้ไข ปรับปรุง หรือไม่ครอบคลุม จึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ท้องถิ่นได้ทันท่วงที

๕. การรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์ไม่ยั่งยืน เพราะขาดการบริหารจัดการที่ดีภายในกลุ่ม

๖. มีปัญหาแรงงานต่างด้าวภายในพื้นที่ เข้ามาอาศัยอยู่ในพื้นที่

๗ .มีปัญหาความเจริญของชุมชนที่รวดเร็วทำให้ประชาชนปรับตัวไม่ทัน มีบริษัทเอกชนเข้ามาลงทุนในพื้นที่มากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาหลายด้านในพื้นที่

<u>วิสัยทัศน์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี</u>

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะเป็นองค์การที่บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บริการด้วยความฉับไว ทันสมัย และถูกต้อง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้โดยประชาชน
๓. บริการสาธารณะด้วยความฉับไว ทันสมัย และถูกต้อง
๔. ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๖. พัฒนาระบบสารสนเทศของ องค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ (Objective)

๑. เพื่อให้การบริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อให้การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้โดยประชาชน
๓. เพื่อให้มีระบบการบริการ ที่ฉับไว ทันสมัย และถูกต้อง
๔. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. เพื่ออนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๖. เพื่อให้มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
๗. เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

<u>การจัดการเชิงกลยุทธ์</u>

๑. <u>กลยุทธระดับองค์กร</u>

๑. ให้มีการบริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ให้มีการบริหารด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้โดยประชาชน
๓. ให้มีระบบการบริการที่ฉับไว ทันสมัย และถูกต้อง
๔. ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี ให้เป็นที่รู้จักในระดับอำเภอ จังหวัดและประเทศ
๖. ให้มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน
๗. ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับขององค์กรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอยู่เสมอ

๒. <u>กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน</u>

๑. พัฒนาให้มีการบริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีการวางระบบการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยดำเนินการจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน โดยส่วนสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร

และวางกรอบการทำงานที่สอดคล้องกัน ในส่วนใด ที่ดำเนินงานดีอยู่แล้ว หรือในส่วนใดที่มีความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต หรือทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการรวบรวมข้อมูลและปัจจัยสำคัญๆเพื่อใช้ในการวางระบบการบริหารงาน เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. พัฒนาให้มีการบริหาร ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้านงานของสภาท้องถิ่น งานพัฒนา งานงบประมาณ งานก่อสร้าง งานการเงิน และงานพัสดุ

๓. ให้มีระบบการบริการที่ฉับไว ทันสมัย และถูกต้องกำหนดให้มีมาตรฐานการให้บริการ โดยการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชน เพื่อความรวดเร็ว ฉับไว และส่งเสริมการบริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

๔. ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบยกระดับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนรวมทั้งการรณรงค์ป้องกันปราบปรามยาเสพติดและรณรงค์ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ

๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณีให้เป็นที่รู้จักในระดับอำเภอ จังหวัดและประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบำรุง รักษา อนุรักษ์ไว้ซึ่งประเพณีโบราณที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาให้คงอยู่ตลอดไป และสร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นหลังได้ยึดเหนี่ยวและมีความรู้สึกสำนึกในการอนุรักษ์

๖. ให้มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสารระบบดิจิตอล ให้เชื่อมโยงกับการให้บริการประชาชนโดยผ่านการสื่อสารทางอินเตอร์เน็ตตำบล

๗. ให้มีการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับขององค์กรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอยู่เสมอ ส่งเสริมการฝึกอบรมของผู้บริหาร ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์กรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน อยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

๓. <u>กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ</u>

๑. พัฒนาให้มีการบริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำระบบควบคุมภายในทุกหน่วยงาน และประกาศระบบการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน โดยให้รับรู้โดยทั่วกัน พร้อมกำชับให้มีการปฏิบัติงานตามระบบการบริหารงานขององค์การโดยเคร่งครัด

๒. ให้มีการบริหารด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้โดยประชาชน-ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การในแต่ละด้าน โดยการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาองค์การ การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสอบราคา ประกวดราคา จนถึงขั้นตอนการตรวจรับงานจ้าง และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมประชุมสภาท้องถิ่น เพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาด้านต่างๆ ว่าเป็นไปเพื่อมุ่งหมายแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนจริงหรือไม่ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ผลการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์การในด้านต่างๆให้ประชาชนได้รับทราบ จัดช่องทางในการร้องเรียน ร้องทุกข์ เช่น กล่องรับความคิดเห็น

๓. ให้มีระบบการบริการที่ฉับไว ทันสมัย และถูกต้อง ให้บริการประชาชน โดยการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชนเพื่อความรวดเร็ว ฉับไว และถูกต้อง และส่งเสริมการบริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ปฏิบัติตามประกาศลดขั้นตอนการให้บริการตามหน่วยงานกำหนดไว้

๔. ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เบิกจ่ายงบประมาณด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ และจัดพื้นที่อาคารของอบต. ให้เป็นศูนย์เพื่อการศึกษาของนักเรียนในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จัดทำเอกสาร แผ่นพับ ประกาศ โปสเตอร์ เสียงตามสาย เพื่อให้ความรู้ในการป้องกันยาเสพติด รวมทั้งการจัดอบรมให้ความรู้กับ อสม.ในการรณรงค์ ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ

๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี ให้เป็นที่รู้จักในระดับอำเภอ จังหวัดและประเทศรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการบำรุง รักษา อนุรักษ์ไว้ซึ่งประเพณีโบราณที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาให้คงอยู่ตลอดไปและสร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นหลังได้ยึดเหนี่ยวและมีความรู้สึกสำนึกในการอนุรักษ์ โดยการจัดประเพณีฮีตสิบสองครองสิบสี่ เช่น ประเพณีบุญเผวส ประเพณีบุญเบิกบ้าน ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญแข่งเรือ

๖. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน มีอินเตอร์เน็ตตำบลไว้บริการประชาชนและให้คำแนะนำกับประชาชนผู้มาใช้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีการลงบันทึกข้อมูลของผู้มาใช้บริการและแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข ให้ดีขึ้นนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสารระบบดิจิตอลที่เชื่อมต่อโดยตรงกับคอมพิวเตอร์สำนักงาน เพื่อการใช้งานที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

๗. ให้มีการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับขององค์กรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอยู่เสมอ ส่งบุคลากรเพื่อฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์กรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน อยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง และให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของแต่ละบุคคล

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักสายอุดรธานี - หนองบัวลำภู
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. <u>ด้านการสร้างความเข้มแข็งในสังคม</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. <u>ด้านการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่ค่อยดีเท่าควร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓ .การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. <u>ด้านการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดอุดรธานีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕. <u>ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. <u>ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๓. <u>ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี</u>

๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

(๒) ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๓.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

(๑) จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

(๒) ฝึกอบรมเยาวชนต้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

๓.๓ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

(๒) ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๓.๕ ด้านสาธารณสุข

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้หวัดนก

(๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๓.๖ ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๑) ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

(๒) ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

(๓) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

๓.๘ ด้านการเมืองการบริหาร

(๑) โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

(๓) สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

(๔) ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
๔. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านสาธารณสุข
๖. ด้านพัฒนาสังคมและความปลอดภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ด้านการพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ด้านการวางแผนและด้านเศรษฐกิจ
๙. ด้านการเมือง การบริการและพัฒนาองค์กร

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาองค์กรเกษตรและเครือข่ายกลุ่มเกษตร และสินค้าพื้นบ้าน
๔. สนับสนุนหน่วยการบริการ รับ – ส่ง ผู้ป่วยฉุกเฉิน (กู้ชีพ – กู้ภัย)
๕. การพัฒนาบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

(๑) สำนักงานปลัด

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๕) กองส่งเสริมการเกษตร

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การรวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>

กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการเกษตร ตามการวัดและประเมินผลการดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ ควบคุม ติดตาม ประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุมดำเนินการเผยแพร่กิจการการเกษตร ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะแนววิชาการเกษตร และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนอตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีต่อไป ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังในปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๐) กับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง จำนวน ๒ อบต. คือ อบต.นิคมสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี และ อบต.เชียงพิณ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังนี้

ที่	อปท	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๑	อบต.นาดี	๕	๓๖,๑๗๖,๕๖๘	๑๗	๒	๒	๑๙	๔๐
๒	อบต.นิคมสงเคราะห์	๖	๔๘,๖๓๖,๕๐๐	๑๖	๗	-	๓๖	๕๙
๓	อบต.เชียงพิณ	๕	๖๒,๒๐๐,๐๐๐	๑๙	๓	๑	๕๔	๗๗

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>สำนักงานปลัด</u> - งานบริหารทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**<u>สำนักงานปลัด</u>** **๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา	
	๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานควบคุมภายใน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	
	๓. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบงานคลัง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๔. งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็ก สตรี - งานติดตามและประเมินผล **๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย **๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ - งานรักษาและพยาบาล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานชันสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์	
<u>กองคลัง</u> - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนและทรัพย์สิน	**<u>กองคลัง</u>** **๑. งานการเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน **๒. งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานเก็บรักษา **๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	
<u>กองช่าง</u> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานกิจการประปา	**<u>กองช่าง</u>** **๑. งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง **๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๓. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานด้านสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ **๔. งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดตกแต่งสถานที่ **๕. งานกิจการประปา** - งานบำรุงรักษาประปา - งานข้อมูลประปา - งานพัฒนาระบบประปา	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>** **๑. งานบริหารงานการศึกษา** - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือยุวกาชาด **๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น **๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา** - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและประจำหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา **๔. งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารและบำรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	**<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>** **๑. งานส่งเสริมการเกษตร** - งานบริการวิชาการและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์และร้านค้าฯ - งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ **๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์** - งานบริการวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า - งานป้องกันและรักษาโรคระบาดในสัตว์ - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการประมง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมารงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีจำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ซึ่งหากมีอัตรากำลังว่างให้เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>สำนักงานปลัด</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๔	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๕	นักการภารโรง (ทป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๖	คนงานทั่วไป (ทป.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ครองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
	พนักงานจ้าง								
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	กองช่าง								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๖	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๘	ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๕	๕	๕	+๕	-	-	**กำหนดเพิ่ม ขอ สถ. ๕ อัตรา**
	ลูกจ้างประจำ								
๓๐	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง								
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	กองส่งเสริมการเกษตร								
๓๒	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง								
๓๓	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๓๔	คนงานทั่วไป (ทป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวม	**๔๒**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**+๖**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

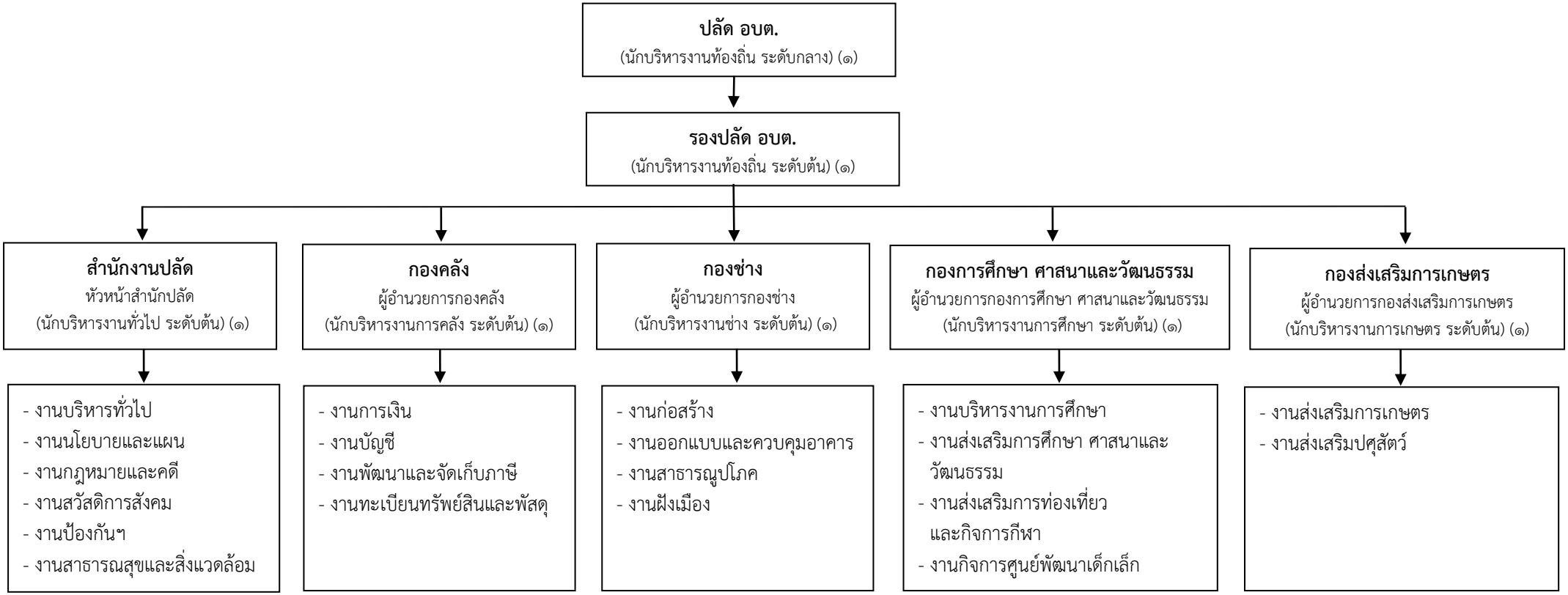
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๓๕,๐๙๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
	สำนักงานปลัด																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๑๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๔,๐๑๐
๗	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๔๑๓,๕๒๐	๔๒๕,๗๖๐	๔๓๘,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๙๑,๗๒๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๕,๒๔๐	๒๓,๐๘๐
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๐,๗๗๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๖๙๖๐
	พนักงานจ้าง																	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๑,๔๐๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	๑	๑	๑๒๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๐,๗๑๐
๑๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๔๒๑,๐๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๒๔๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๗๓,๗๖๐	๓๕,๐๙๐
๑๕	นักการภารโรง (ทป.)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงานทั่วไป (ทป.)	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๑๗,๒๘๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๗๒๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๓๖,๐๐๐
	กองคลัง																	
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๐ -	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๘,๐๒๐	๘,๐๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๕,๙๒๐	๓๑๓,๙๔๐	**กำหนดเพิ่ม**
	พนักงานจ้าง																	
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๘,๒๔๐	๒๓๗,๔๘๐	๑๗,๕๗๐
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	๑๖,๗๒๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๑,๐๒๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง																	
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น ชำนาญงาน	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๒๓,๓๗๐
๒๕	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๐,๓๖๐
๒๖	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																	
๒๗	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
๒๘	ครู	ค.ศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	* ๒ อัตราเงินอุดหนุน
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก		๕	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	* ขอรับการจัดสรรจาก สถ.
	ลูกจ้างประจำ																	
๓๐	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง																	
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๕	๕	๑๑๓,๑๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๓๘๘,๘๐๐	๔๐๓,๒๐๐	๔๑๗,๖๐๐	๕๐๑,๙๐๐	๙๐๕,๑๐๐	๑,๓๒๒,๗๐๐	๖๖,๔๒๕
	กองส่งเสริมการเกษตร				-													
๓๒	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
	พนักงานจ้าง				-													
๓๓	คนสวน	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	**ว่างเดิม**
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
(๔)	**รวม**	**-**	**๔๘**	**๔๐**	**๘,๔๖๐,๙๖๐**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**+๑**	**-**	-	**๙๗๗,๑๐๐**	**๗๑๓,๐๒๐**	**๗๓๗,๘๖๐**	**๙,๔๑๖,๔๖๐**	**๑๐,๑๐๖,๙๒๐**	**๑๐,๘๒๑,๓๘๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														๑,๘๘๓,๒๙๒	๒,๐๒๑,๓๘๔	๒,๑๖๔,๒๗๖	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														๑๑,๒๙๙,๗๕๒	๑๒,๑๒๘,๓๐๔	๑๒,๙๘๕,๖๕๖	
(๗)	**คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี**														**๒๙.๗๕**	**๓๐.๔๑**	**๓๑.๐๑**	

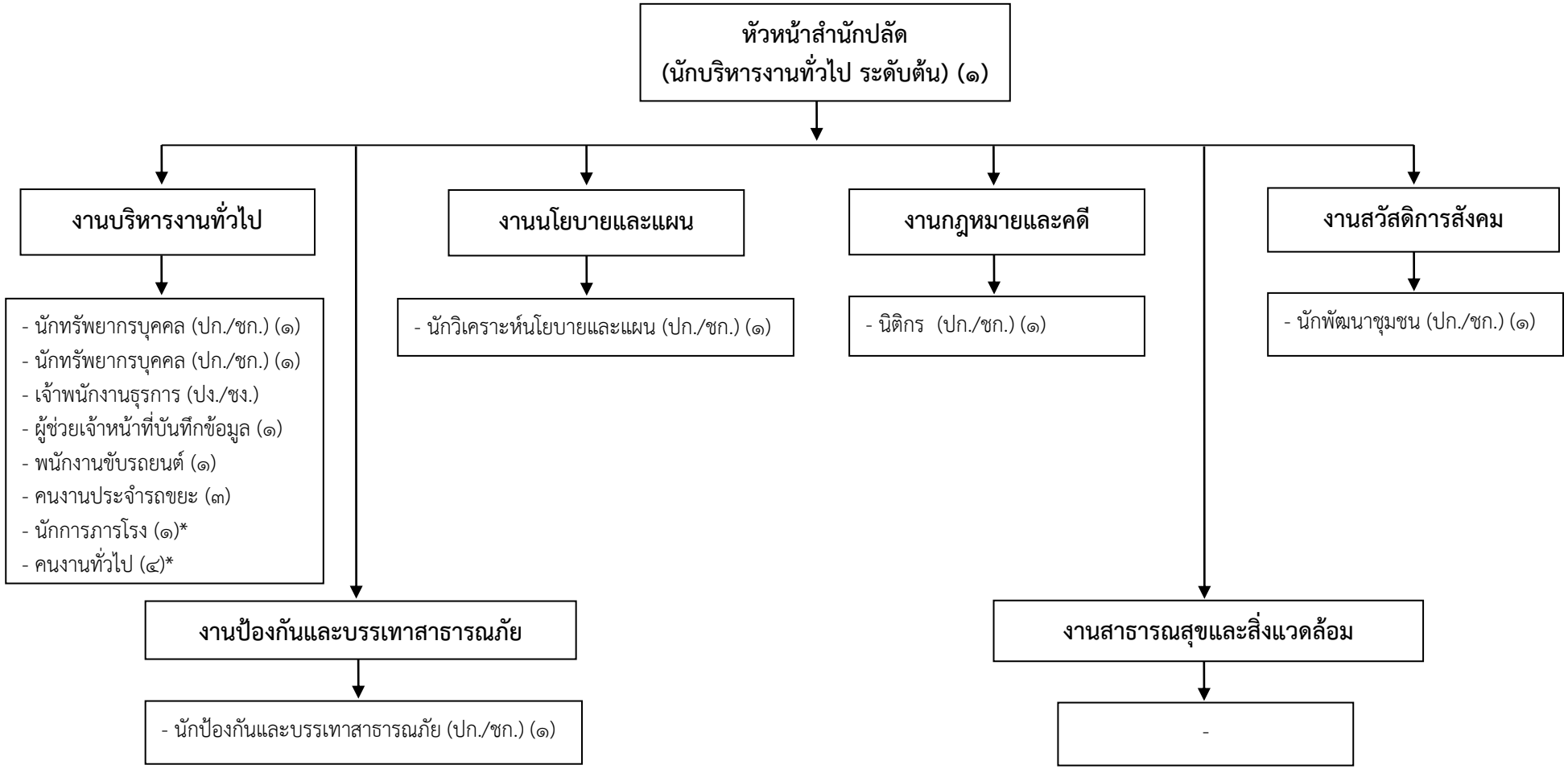
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี



กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

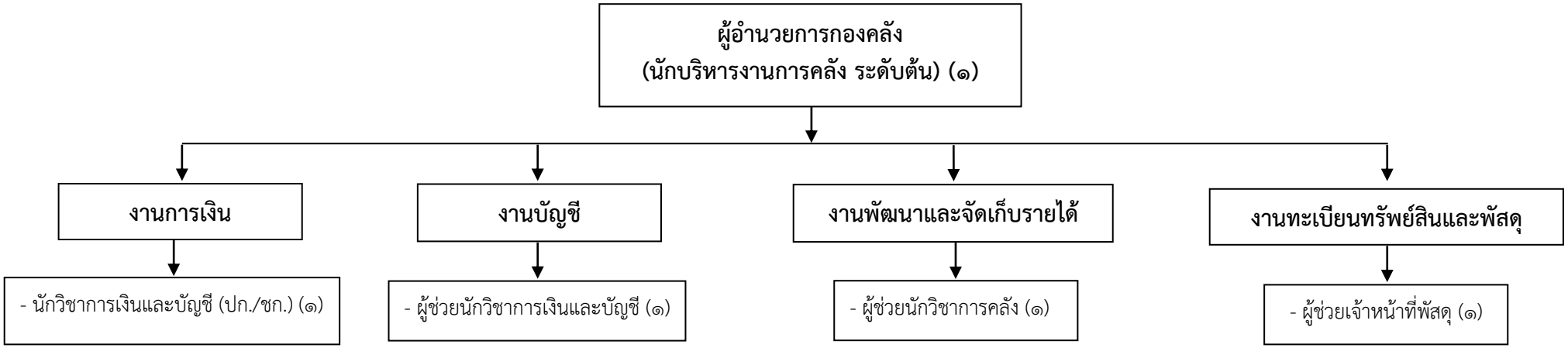
โครงสร้างสำนักงานปลัด



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๔	-	-	-	-	-	๑	๑	๕	๑๔

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

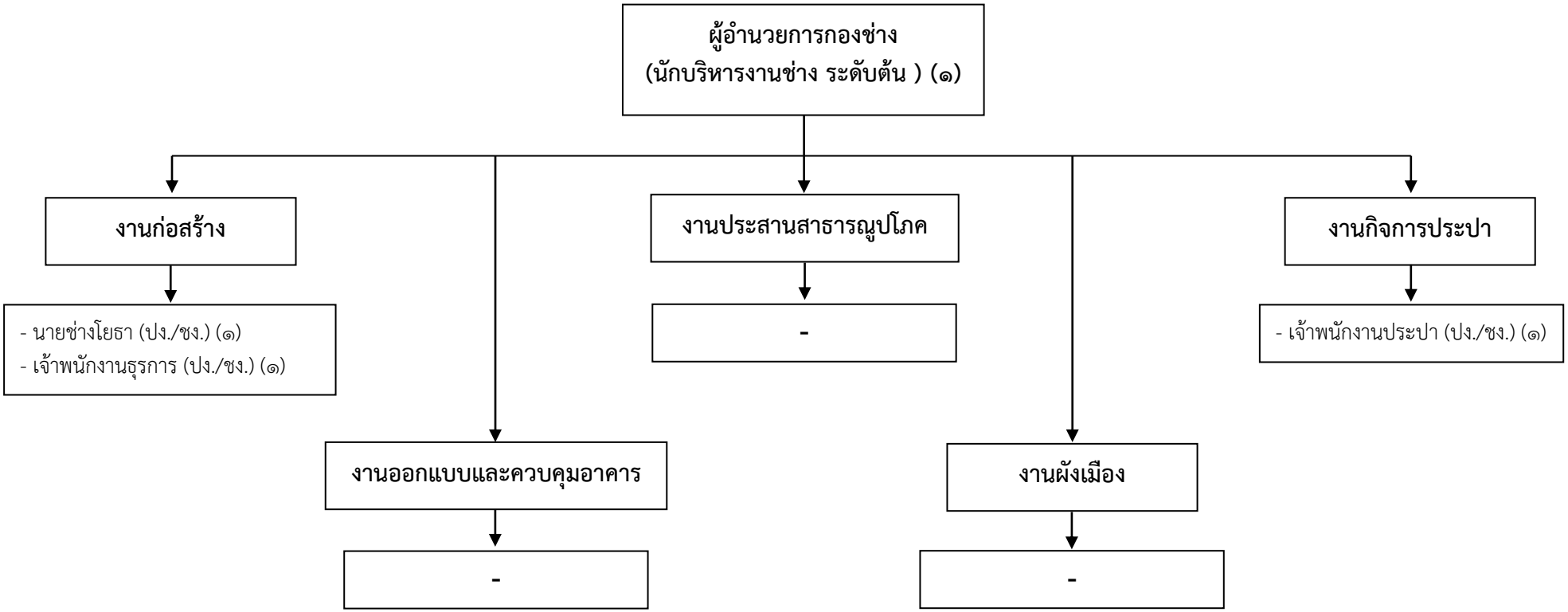
โครงสร้างกองคลัง



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

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

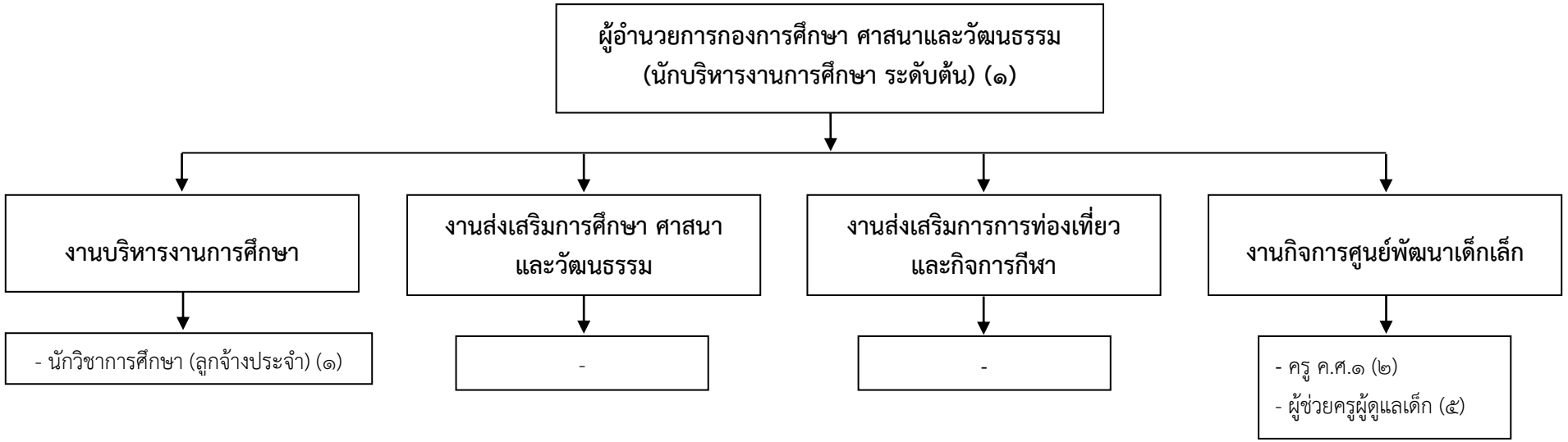
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๔

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

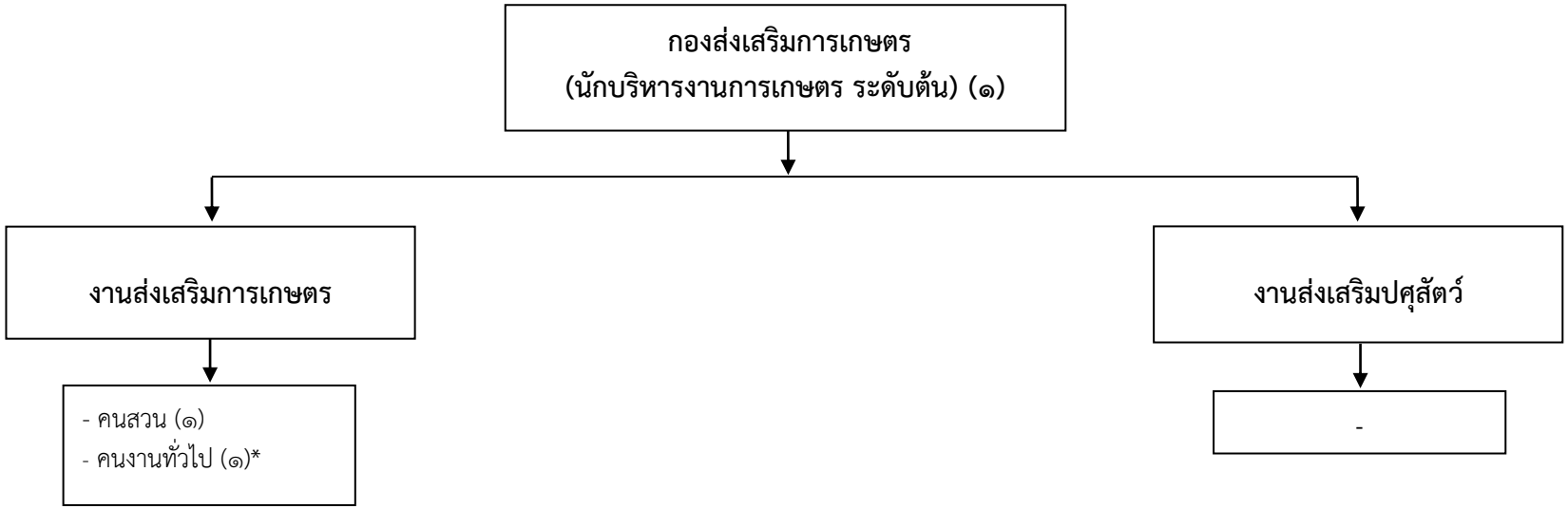
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๕	-	๙

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวเบญจนุช มโหธร	ป.โท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๘๙,๐๘๐
๒	นายโฆษิต ศรีปัญญา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
	สำนักงานปลัด											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	นางสาวโสภา อนุสุเรนทร์	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๔	นางสาวชาริณี ณรงค์ชัย	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๕	นางสาววิลาวรรณ วิทยา	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๖	นางสาวจรุณี สีหามา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๗	สิบเอกอนุรักษ์ แก้วถาวร	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	๔๐๑,๖๔๐
๘	สิบเอกเด่น เดชบุรัมย์	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ x ๑๒)	-	๓,๖๐๐ (๓๐๐ x ๑๒)	๒๘๐,๕๖๐
๙	นายธวัชชัย สวัสดิ์นะที	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๑๐	-	-	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ **ว่างเดิม**
	ลูกจ้างประจำ											
๑๑	นายนพดล ไชยเทพ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐
	พนักงานจ้าง											
๑๒	นางสาวสุรีพร กุละจันทร์เพ็ง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๘๐๐
๑๓	นายมานะ สาริมา	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	๑๒๘,๕๒๐ (๑๐,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๘,๕๒๐
๑๔	นายประครอง สีสุพรรณ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๔๑,๗๒๐ (๑๑,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๑,๗๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นายไสว ศรีสุพรรณ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๔๑,๗๒๐ (๑๑,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๑,๗๒๐
๑๖	นายวาสนา ธนูทอง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๖๔๐
๑๗	นางแสงรัศมี คนแรง	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวิทวัส ไชยเทพ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายพัฒนา อุตรักษ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายอาคม มงคลนำ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายไพบูลย์ ป้อมเชียงพิณ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางจุติพร หงษาคำ	ป.โท	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒	นางสาวอริสา บุตรน้อย	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓	-	-	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
	พนักงานจ้าง											
๔	นางกรรณิการ์ ใจปานน้ำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๕	นางสาวขวัญนภา ด้วงพรมโพธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๐,๖๔๐
๖	นางสาววรรณภา คำภาตัน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๒,๒๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายศุภวัจน์ ช่างสาร	ป.โท	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๒	ว่าที่ ร.ต.วิรุฬห์ พันทะนี	ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๓	นายยุทธนา พลเสนา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๔	นายถาวร บุตราช	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางกาญจนา หาระทา	ป.โท	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
	พนักงานครู											
๒	นางทิวา เชิดชู	ป.โท	๔๑-๒-๐๒๗๐	ครู	ค.ศ.๑	๔๑-๒-๐๒๗๐	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓	นางละมัย สาศรีรัตน์	ป.ตรี	๔๑-๒-๐๘๘๑	ครู	ค.ศ.๑	๔๑-๒-๐๘๘๑	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๕ อัตรา รอจัดสรรจาก สถ.
	ลูกจ้างประจำ											
๕	นางวราภรณ์ พลยะเรศ	ป.ตรี	-	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักวิชาการศึกษา	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐
	พนักงานจ้าง											
๖	นางสาวดอกไม้ วัดเวียงคำ		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๕ x ๑๒)	-	-	๒๒,๖๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๗	นางสาวยุพิณ แก้วอินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๕ x ๑๒)	-	-	๒๒,๖๒๐
๘	นางสาวธรรมนูญ ชัยลี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๕ x ๑๒)	-	-	๒๒,๖๒๐
๙	นางดวงตา ไชยเทพ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๕ x ๑๒)	-	-	๒๒,๖๒๐
๑๐	นางจรัญญา อุดมลาภ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๕ x ๑๒)	-	-	๒๒,๖๒๐

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาวสาริศา ทัศดร	ป.โท	๗๓-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๗๓-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
	พนักงานจ้าง											
๒	-	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	**ว่างเดิม**
๓	นายเกียรติคุณ เคนมี	ปวส.		คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่าง เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ อย่างถูกต้อง ชัดเจน ตลอดจนได้รับการพัฒนาทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง สามารถหมุนเวียนงานบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

๓. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

๔. มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการฯลฯ โดยในแต่ละสายงานควรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง/คน ในแต่ละสายงาน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ให้ความเป็นธรรมและให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี” ด้วย

ภาคผนวก

ภาคผนวก

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ อบต.นาดี

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑.	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ ราย	ตุลาคม – กันยายน	ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตร นักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานงานคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
๓	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
๔	หลักสูตร หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- หน่วยงานอื่นๆ
๕	หลักสูตร ผอ.การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตร ผอ.ส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานการเกษตร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๗	หลักสูตร นิติการ	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๘	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๙	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๑๐	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๒	หลักสูตร นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๓	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๔	หลักสูตร นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๕	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๖	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๗	หลักสูตร เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานการประปา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตร นายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
๒	หลักสูตร รองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตร เลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต.	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตร ประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๑๔ ราย	✓	✓	✓	

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	- องค์การบริหารส่วนตำบล - สำนักงานส่งเสริมการปกครอง - ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี/หน่วยงานอื่น ๆ
๒	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรการบริหารงาน	ผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต./ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต.	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต.	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล