



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๗

ภาคผนวก

- แบบเสนอ ก.อบต.จังหวัดพิจารณา
- ตารางวิเคราะห์ประมาณงาน
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไรจำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อย รวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีความต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะสามารถหาคนมาทดแทนได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหน

ที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหา กำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

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. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (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 โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาคี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 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 และแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขอบเขตเนื้อหาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

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

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒) ตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่ของตน

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

- | | |
|---------------------|-----------|
| ๑. บ้านศรีดอนภู | หมู่ที่ ๒ |
| ๒. บ้านกุดลิงจ้อ | หมู่ที่ ๓ |
| ๓. บ้านหนองแก | หมู่ที่ ๔ |
| ๔. บ้านหนองหัวหมู | หมู่ที่ ๕ |
| ๕. บ้านหนองเก็บชี | หมู่ที่ ๖ |
| ๖. บ้านเหล่า | หมู่ที่ ๗ |
| ๗. บ้านศรีเชียงใหม่ | หมู่ที่ ๘ |

อาณาเขต

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 |

ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดีมีลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่มเป็นส่วนมาก และมี บางส่วนเป็นที่ดอน ได้แก่

- อ่างเก็บน้ำกุดลิงจ้อ
- ลำห้วยริน
- ลำห้วยโสกตู

ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี แยกตามเพศ อายุ และความหนาแน่นของครัวเรือน ดังนี้

ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑.	บ้านศรีดอนภู (หมู่ที่ ๒)	๙๒	๑๐๗	๑๙๙	๔๐
๒.	บ้านกุดลิงจ้อ (หมู่ที่ ๓)	๔๗๗	๔๙๗	๙๗๔	๓๐๐
๓.	บ้านหนองแก (หมู่ที่ ๔)	๒๑๖	๒๖๙	๔๘๕	๑๗๔
๔.	บ้านหนองหัวหมู (หมู่ที่ ๕)	๔๒๖	๕๑๔	๙๔๐	๓๑๕
๕.	บ้านหนองเก็บชี (หมู่ที่ ๖)	๓๔๕	๓๒๙	๖๗๔	๒๑๑
๖.	บ้านเหล่า (หมู่ที่ ๗)	๕๖๔	๕๒๘	๑,๐๙๒	๓๓๕
๗.	บ้านศรีเชียงใหม่ (หมู่ที่ ๘)	๗๗๓	๗๕๔	๑,๕๒๗	๓๘๙
	รวม	๒,๘๙๓	๒,๙๙๘	๕,๘๙๑	๑,๗๖๔

ข้อมูลสถานศึกษา

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู		
			ข้าราชการครู	พนักงานจ้าง	รวม
๑	ศพด.บ้านกุดลิงจ้อ	๓๒	๑	๑	๒
๒	ศพด.บ้านเหล่า	๒๒	-	๒	๒
๓	ศพด.บ้านศรีเชียงใหม่	๒๘	๑	๒	๓

การสาธารณสุข

- มีศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาดี ตั้งอยู่บ้านกุดลิงจ้อ หมู่ที่ ๓ และมีรถเก็บขนขยะ จำนวน ๑ คัน รถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ คัน และรถยนต์กู้ชีพกู้ภัย จำนวน ๑ คัน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน ๑๐๙ คน
- อาสาสมัครกู้ชีพกู้ภัย จำนวน ๗ คน
- รถพยาบาลฉุกเฉิน จำนวน ๑ คัน

การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เป็นชุมชนชนบทกึ่งสังคมเมือง ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองอุดรธานีและศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญได้แก่ทางหลวงแผ่นดิน คือ

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

ถนน	- ถนนลูกรัง	จำนวน ๑๕ สาย
	- ถนนลาดยาง	จำนวน ๓ สาย
	- ถนนคอนกรีต	จำนวน ๖๐ สาย
สะพาน	- สะพานคอนกรีต	จำนวน ๕ แห่ง

การไฟฟ้า/การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน ส่วนไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่อง การประปาใช้บริการน้ำประปาส่วนภูมิภาคในหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๖ ประปาของ อบต. หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๗ (บ้านเหล่าน้อย) จำนวนผู้ใช้ ๒๑๒ ครัวเรือน ส่วนหมู่ที่ ๓, ๔, และหมู่ที่ ๘ เป็นระบบประปาหมู่บ้านแต่ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากอยู่ไกลจากระบบการจ่ายน้ำ และประชาชนไม่นิยมใช้บริการน้ำประปาของสำนักงานส่วนภูมิภาค เนื่องจากราคาน้ำต่อหน่วยแพง

การประกอบอาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรกรรม และเลี้ยงสัตว์ เนื่องจากสภาพพื้นดินมีความเหมาะสมกับการปลูกพืชไร่ พืชสวนและการเลี้ยงสัตว์

สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน/แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๑.๑ การคมนาคม

สภาพปัญหา

- ถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุกและลูกรังเป็นหลุมบ่อการคมนาคมไม่สะดวก

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา

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

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า

สภาพปัญหา

- ราษฎรในบางหมู่บ้านยังมีไฟฟ้าใช้ไม่เพียงพอและครบทุกครัวเรือน
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครบถ้วนทุกครัวเรือน
- จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้านและปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
- สามารถขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านได้ครบถ้วนทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน
- ประชาชนทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งในจุดที่ปลอดภัยจากการเกิดภัยอันตรายและในบริเวณชุมชนรวมทั้งมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้

๑.๓ การสื่อสารหออกระจายข่าว

สภาพปัญหา

- หออกระจายข่าวชำรุด และมีจำนวนเครื่องขยายเสียงไม่ครอบคลุมพื้นที่ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ติดตั้งหออกระจายข่าวและเสียงตามสายในทุกหมู่บ้านของตำบล

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
- การก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอคลองตื้นเขิน
- ไม่มีแหล่งสำรองไว้ในฤดูแล้ง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- การขุดสระเก็บกักน้ำการขุดบ่อน้ำตื้นและบ่อบาดาลรวมทั้งการสร้างฝายเก็บกักน้ำมีเพิ่มมากขึ้น
- พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นและแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้มีคุณภาพดีเพียงพอกับความต้องการของประชาชนการเกษตรกรรม
- ประชาชนทุกหมู่บ้านในตำบลจะมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรเพียงพอต่อทุกครัวเรือน
- แหล่งเก็บกักน้ำตามธรรมชาติและได้รับการขุดลอกอย่างทั่วถึง
- ภาชนะเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้นจะเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- มีการขุดลอกคลองที่ตื้นเขินเพื่อให้มีน้ำตามธรรมชาติช่วยในการเพาะปลูกได้มากขึ้น
- จัดสร้างฝายและภาชนะเก็บกักน้ำเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ในฤดูแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบการทำนา ในภาพรวมแล้วเมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอกดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอะไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงานการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่นปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาล้างแควลุ่ม ปัญหาเรื่องน้ำปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจกระตุ้นการใช้จ่ายการลงทุนภายในท้องถิ่นให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๒.๑ การรวมกลุ่มของเกษตรกร

สภาพปัญหา

- เกิดจากการขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในด้านการเกษตร
- เกษตรกรไม่มีความมั่นใจในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา
- เกษตรกรขาดเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่ม
- พื้นที่ในการเพาะปลูกของกลุ่มเกษตรกรมีพื้นที่จำกัด

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในด้านการเกษตรอย่างแท้จริงเพื่อสร้างความมั่นใจในการรวมกลุ่มและร่วมกันแก้ไขปัญหา
- ให้มีการสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการบริหารกิจการของกลุ่ม
- ให้การช่วยเหลือสนับสนุนความรู้ทางด้านการเกษตรแก่ผู้นำกลุ่มอาชีพเกษตรกรและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพของกลุ่มต่างๆ เพิ่มขึ้น
- จัดหาพื้นที่ของหน่วยงานราชการให้กับกลุ่มเกษตรกร

๒.๒ การทำการเกษตรในฤดูแล้ง

สภาพปัญหา

- การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการการเกษตรสมัยใหม่
- การจัดระบบชลประทานยังไม่สอดคล้องกับพื้นที่ทำการเกษตร
- การผลิตส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านภูมิอากาศ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ต้องการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการเกษตรสมัยใหม่เพื่อช่วยในการเพิ่มผลผลิต
- มีการจัดระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตรอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมการผลิตภาคเกษตรกรรมนอกฤดูกาล
- ให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและใช้พัฒนาคุณภาพผลผลิต
- มีการวางแผนจัดการระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงในทุกหมู่บ้าน

๒.๓ การประกอบอาชีพเสริม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรตามทฤษฎีใหม่น้อย
- การขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่

- พัฒนาความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้มีความหลากหลายและตรงกับความต้องการของตลาด
- สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม
- มีกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่เพิ่มมากขึ้น
- ผลผลิตทางการเกษตรมีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้นและเป็นที่ต้องการของตลาด
- สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มมากขึ้น

๓. ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคนยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นแต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ดังนี้

- (๑) ปัญหายาเสพติด
- (๒) ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้งทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย
- (๓) ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
- (๔) ปัญหาฝนแล้ง
- (๕) ปัญหาขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมถูกละเลยจากเยาวชน
- (๖) ปัญหาปริมาณน้ำในอ่างเก็บน้ำกุดลิงจ้อยมีน้อย เมื่อเทียบกับความต้องการของผู้ต้องการใช้น้ำสำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๓.๑ ยาเสพติดและโรคเอดส์

สภาพปัญหา

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์ภายในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
- การให้ความรู้และรณรงค์ในเรื่องยาเสพติดและโรคเอดส์ยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์ และยาเสพติดเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคเอดส์ภายในหมู่บ้านและตำบลลดลง
- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องยาเสพติดและโรคเอดส์เพิ่มมากขึ้น และนำความรู้ไปใช้ป้องกันตนเองได้

๓.๒ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

สภาพปัญหา

- การไม่เคารพกฎจราจร และกฎหมายรัฐ
- การว่างงาน และความยากจนของประชาชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ประชาชนเคารพในกฎระเบียบ กฎจราจร และกฎหมายอื่นของรัฐ
- ประชาชนในหมู่บ้านมีงานทำ และมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

- ประชาชนเคารพในกฎจราจร และกฎหมายอื่นของรัฐเพิ่มมากขึ้น
- อัตราการว่างงานลดลง และประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

๓.๓ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๓.๑ ปัญหาการระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

สภาพปัญหา

- การขาดความรู้และการส่งเสริมให้เยาวชนศึกษาต่อ
- การขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของนักเรียน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับแก่เด็กและด้อยโอกาส

ทั้งในและนอกระบบ

- สนับสนุนเงินทุนการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- เยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- สามารถยกระดับสถานศึกษาภายในตำบลให้มีมาตรฐานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้

เยาวชนศึกษาต่อ

๓.๓.๒ การจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
- เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- จัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- สามารถอนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓.๔ การกีฬาและนันทนาการ

สภาพปัญหา

- สนามกีฬาไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- อุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- มีการสร้างสนามกีฬาและจัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและเยาวชนในชุมชน
- ประชาชนและเยาวชนในหมู่บ้านมีสนามกีฬาในการออกกำลังกายและมีอุปกรณ์กีฬาเพียงพอมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงยิ่งขึ้น

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้นถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่นโดยเฉพาะปัญหา”ชื่อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้งซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคตปัญหาด้านการเมืองการบริหารสามารถแยกเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ปัญหาการชื่อเสียง

๒. ปัญหาสังคมระบบอุปถัมภ์โดยสังคมท้องถิ่นยังใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวตัดสินใจอยู่เหนือเหตุผล

๓. ปัญหาการปฏิบัติงาน อบต. มีกฎหมายระเบียบมากมาย และไม่ชัดเจนทำให้การบริหารและการให้บริการประชาชนไม่รวดเร็ว ทันใจ หรือไม่สามารถกระทำได้เพราะไม่มีกฎหมายรองรับ

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ทางการเมืองของตนเอง และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา

- ประชาชนไม่สนใจเรื่องการเมืองสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร

- ประชาชนส่วนมากไม่เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามสิทธิหน้าที่ของประชาชนและจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

- ประชาชนมีความสนใจทางการเมืองมากขึ้นและเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองรวมทั้งกิจกรรมอื่นๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นและร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่และการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

สภาพปัญหา

- บุคลากรและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบหมาย

- บุคลากรและเจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- บรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงานและจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

- การพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสามารถตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศสภาพพื้นที่ป่าแหล่งน้ำ ถือว่ามีความใกล้เคียงกันมากด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ถือเป็นปัญหาสำคัญเช่นปัญหาการจัดเก็บขยะปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดชุมชนปัญหามลพิษทางกลิ่น ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ถือว่าไม่รุนแรงมากนักเพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มากทำให้ปัญหาด้านต่างๆ ไม่รุนแรงปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนักเป็นปัญหาขยะของครัวเรือน ดังนั้นปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็จะเป็นการปรับปรุงสวนสุขภาพเท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อนท่องเที่ยว และเป็นปอดอย่างแท้จริงภายในชุมชนสำคัญของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีในอนาคต สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๕.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การขุดหน้าดินขายเพื่อนำไปถมที่และก่อสร้างถนน
- การบุกรุกแผ้วถางที่สาธารณะประโยชน์เพื่อทำการเกษตร

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชน/เยาวชนในหมู่บ้านได้ตระหนักและเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์การปลูกป่าทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทำลายทั้งในบริเวณที่สาธารณะประโยชน์และเขตชุมชน
- ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เหลือน้อยมากยิ่งขึ้นเป็นการลดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติได้อีกทางหนึ่ง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๗) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๗) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการประเมินสภาพการณ์ปัญหา/ความต้องการ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และแนวโน้มของสภาพการพัฒนาในอนาคต ได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้

สังคมพัฒนา	การศึกษาก้าวไกล
โครงสร้างพื้นฐานนับไว	ใส่ใจสุขภาพ
เศรษฐกิจมั่นคง	ดำรงวัฒนธรรม
เกษตรกรรมล้ำค่า	นำพาสู่อาเซียน

สังคมพัฒนา

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

การศึกษาก้าวไกล

การศึกษาก้าวไกล คือ การพัฒนาจิตใจควบคู่กับการเรียนของทุกคนกลุ่มทุกวัย เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานให้เทียบเท่าโรงเรียนเอกชน พัฒนาคณาการการศึกษา ด้านบุคลากรทางการศึกษา อาคารสถานที่ และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในสาขาอาชีพ โดยเน้นให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนในเขตตำบลนาดีก่อน

โครงสร้างพื้นฐานฉบับไว

โครงสร้างพื้นฐานฉบับไว คือ พัฒนาระบบการคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

ใส่ใจสุขภาพ

ใส่ใจสุขภาพ คือ การเสริมสร้างสุขภาพคนในตำบลนาดี ให้มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพให้มีมาตรฐาน มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ การบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ลด ละเลิก พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ ส่งเสริมให้เป็นตำบลสุขภาพดี ถ้วนหน้า โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับคนแต่ละวัย และจัดให้มีสนามกีฬาแต่ละประเภท ทั้งกีฬาในร่มและกลางแจ้ง เช่น สวนสาธารณะ ลานกีฬา สนามกีฬาฯลฯ จัดให้มีโครงการพัฒนาคุณภาพจิตใจด้วยหลักธรรมของศาสนา จัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ ควบคุม และป้องกันโรคติดต่อต่างๆ

เศรษฐกิจมั่นคง

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

ดำรงวัฒนธรรม

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

นำพาสู่อาเซียน

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

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ จัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และที่สาธารณะ
- พันธกิจที่ ๒ จัดให้มีสถานที่เอนกประสงค์และสถานที่ออกกำลังกาย
- 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 ผู้ประสบอุบัติเหตุหรือผู้ป่วยฉุกเฉินให้ได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที
- พันธกิจที่ ๑๑ สร้างชุมชนเข้มแข็ง ขจัดสิ้นยาเสพติด
- พันธกิจที่ ๑๒ บำบัดและฟื้นฟูผู้ที่ติดยาเสพติดพร้อมฝึกอาชีพให้ผู้ที่ผ่านการบำบัดและฟื้นฟู
- พันธกิจที่ ๑๓ ป้องกันการเอาเปรียบทางสังคม และการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- พันธกิจที่ ๑๔ ส่งเสริมการกีฬาและสนับสนุนนันทนาการ
- พันธกิจที่ ๑๕ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- พันธกิจที่ ๑๖ ส่งเสริมให้ประชาชนดูแลสุขภาพของตนเองได้
- 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 ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานให้เท่าเทียมเท่าโรงเรียนเอกชน
- 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

จุดมุ่งหมาย/เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน
๒. เพื่อก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา อาคาร ศาลากลางบ้าน และลานกีฬา
๓. เพื่อขยายเขตไฟฟ้าหรือติดตั้งไฟส่องสว่างทั่วครัวเรือน
๔. เพื่อจัดให้มี/บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างทั่วถึง
๕. คนและชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีการศึกษา มีสุขภาพที่ดี ทนต่อการเปลี่ยนแปลง
๖. การจัดการน้ำและดินเพื่อการเกษตรปลอดภัยทั้งระบบ
๗. เกษตรกรมีศักยภาพในการทำการเกษตรปลอดภัย
๘. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาการเกษตร
๙. พัฒนาองค์กรเกษตรและเครือข่ายกลุ่มเกษตรกรและสินค้าพื้นบ้าน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ AEC
๑๑. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๑๒. ปลุกจิตสำนึกประชาชน เยาวชน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี
๑๓. สนับสนุนบุคคลที่เป็นปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น คงอยู่ต่อไป
๑๔. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม
๑๕. เพื่อความสมบูรณ์ของป่าไม้ และความสมดุลธรรมชาติ ไม่ให้ทำลายต้นไม้ ปรับปรุง ภูมิทัศน์หรือส่วนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบลพร้อมทั้งป้องกันและแก้ไขมลพิษ สิ่งแวดล้อม
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. ด้านการสร้างความเข้มแข็งในสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี	๒.๑ การส่งเสริมอาชีพและการลงทุน ๒.๒ การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็ง ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒.๕ การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๒.๖ การส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและการป้องกันโรค
๓. ด้านการพัฒนาผลผลิตทาง การเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบ เกษตรปลอดภัย	๓.๑ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ๓.๒ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร ๓.๓ การเสริมสร้างศักยภาพแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มการเกษตร
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๑ การส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิตเด็กในสถานศึกษา ๔.๒ การส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการศึกษา ๔.๓ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ๔.๔ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๕.๑ การส่งเสริม/ฟื้นฟู/แสวงหาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรมและที่ มนุษย์สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว ๕.๒ การส่งเสริมการปลูกป่า/ดูแลรักษาที่สาธารณะ ๕.๓ การป้องกันและแก้ไขมลพิษสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใน การบริหารจัดการภาครัฐ	๖.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากร ๖.๒ การจัดซื้อ/จัดหา ปรับปรุง/ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สิน ๖.๓ การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และการให้บริการต่อประชาชน ๖.๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเผยแพร่ข่าวสารราชการ

วิสัยทัศน์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะเป็นองค์การบริหารงานด้วยความโปร่งใส 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

การจัดการเชิงกลยุทธ์

๑. กลยุทธ์ระดับองค์กร

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

๒. กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน

๑. พัฒนาให้มีการบริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีการวางระบบการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยดำเนินการจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน โดยส่วนสำนักงาน ปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร

และวางกรอบการทำงานที่สอดคล้องกัน ในส่วนใด ที่ดำเนินงานได้อยู่แล้ว 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 สนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบยกระดับการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนรวมทั้งการณรงค์ป้องกันปราบปรามยาเสพติดและรณรงค์ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ

๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณีให้เป็นที่ยึดถือในระดับอำเภอ จังหวัดและประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบำรุง รักษา อนุรักษ์ไว้ซึ่งประเพณีโบราณที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาให้อยู่ตลอดไป และสร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นหลังได้ยึดเหนี่ยวและมีความรู้สึกสำนึกในการอนุรักษ์

๖. ให้มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสารระบบดิจิทัล ให้เชื่อมโยงกับการให้บริการประชาชนโดยผ่านการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตตำบล

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

๓. กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ

๑. พัฒนาให้มีการบริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำระบบควบคุมภายในทุกหน่วยงาน และประกาศระบบการบริหารงานขององค์กรอย่างชัดเจน โดยให้รับรู้โดยทั่วกัน พร้อมกำชับให้มีการปฏิบัติงานตามระบบการบริหารงานขององค์กรโดยเคร่งครัด

๒. ให้มีการบริหารด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้โดยประชาชน-ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรในแต่ละด้าน โดยการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาองค์กร การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ จัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสอบราคา ประเมินราคา จนถึงขั้นตอนการตรวจรับงานจ้าง และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมประชุมสภาท้องถิ่น เพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาด้านต่างๆ ว่าเป็นไปเพื่อมุ่งหมายแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนจริงหรือไม่ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ผลการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กรในด้านต่างๆให้ประชาชนได้รับทราบ จัดช่องทางในการร้องเรียน ร้องทุกข์ เช่น กล่องรับความคิดเห็น/ช่องทางการร้องเรียนทางเว็บไซต์ อปต.

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

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

๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี ให้เป็นที่รู้จักในระดับอำเภอ จังหวัดและประเทศรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการบำรุง รักษา อนุรักษ์ไว้ซึ่งประเพณีโบราณที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาให้คงอยู่ตลอดไปและสร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นหลังได้ยึดเหนี่ยวและมีความรู้สึกรักสำนึกในการอนุรักษ์ โดยการจัดประเพณีฮิตสิบสองครองสิบสี่ เช่น ประเพณีบุญเผาส ประเพณีบุญเบิกบ้าน ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญแข่งเรือ

๖. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน มีอินเทอร์เน็ตตำบลไว้บริการประชาชนและให้คำแนะนำกับประชาชนผู้มาใช้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีการลงบันทึกข้อมูลของผู้มาใช้บริการและแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข ให้ดีขึ้นนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสารระบบดิจิทัลที่เชื่อมต่อโดยตรงกับคอมพิวเตอร์สำนักงาน เพื่อการใช้งานที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

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

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑. 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 ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านการสร้างความเข้มแข็งในสังคม

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 และมีความจริงจัง 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. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล ได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร

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. ด้านการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดอุดรธานีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕. ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ 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)

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ

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 อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

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

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๑. วิเคราะห์ SWOT ด้านทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากร มีคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ๓. บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและข้อกฎหมาย ๔. บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร อดทนและมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	๑. บุคลากร ขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างทอ่งแท้ ลึกซึ้ง ๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ในงานโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง ๓. บุคลากร ยังขาดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ๔. บุคลากรมีการปฏิบัติงานไม่ทันในบางเรื่อง ต้องปฏิบัติงานทั้งระบบมือและระบบสารสนเทศ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ประชาชนได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว และเกิดความพึงพอใจ ส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ๒. ทำให้เป็นหน่วยงานที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	๑. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้ายังมีน้อย ๒. ภาระความรับผิดชอบทางครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง

๒. วิเคราะห์ SWOT ด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ตามระเบียบกฎหมายได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	๑. เอกสารที่ใช้ประกอบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายมีจำนวนมาก ๒. งบประมาณมีจำกัด ทำให้ต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินขององค์กรได้	ทำให้ประชาชนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๓. วิเคราะห์ SWOT ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
อบต. มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีมาตรฐาน รถบรรทุกน้ำ รถพยาบาลฉุกเฉิน (รถกู้ชีพ) หอประชุมอเนกประสงค์ เป็นต้น	การให้บริการไม่ทันกับความต้องการของประชาชน เนื่องจากบุคลากร มีจำนวนน้อย และต้องปฏิบัติภารกิจหลายอย่าง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ทำให้ประชาชนได้รับการบริการในหลายๆ ด้าน	อุปกรณ์บางอย่างเริ่มชำรุด และมีสภาพเก่า

๔. วิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารจัดการ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญ เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ๒. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในพื้นที่ เข้าใจในปัญหาของพื้นที่ ๓. ผู้บริหารเข้าถึงประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	๑. อบต. มีภารกิจที่จะต้องดำเนินการค่อนข้างมาก และอาจทำให้การตอบสนองความต้องการของประชาชนไม่ทั่วถึง ๒. การแก้ปัญหา ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีการแก้ไขปัญหาตรงตามความต้องการของประชาชน ๒. มีการดำเนินการวางแผน โดยจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน	ปัญหาความต้องการของประชาชนมีมาก ทำให้การบริหารงานในภารกิจ ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบราชการตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี โดยใช้หลักบันได ๘ ขั้น

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่

ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ก่อสร้างเส้นทางคมนาคม เส้นทางลำเลียงผลิตผลทางการเกษตร ก่อสร้างสาธารณูปโภค ปรับปรุงให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดโครงการชุมชนเข้มแข็ง อยู่ดีมีสุข พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ส่งเสริมอาชีพ และการลงทุน มีรายได้เพียงพอ ส่งเสริมพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งในสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี
๓. ด้านการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการท่องเที่ยวการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี้ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ การกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ

การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานใน กองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๓.๕ งานกิจการประปา

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผน การศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา

๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการเกษตร ตามการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน การเกษตร กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ ควบคุม ติดตาม ประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุมดำเนินการเผยแพร่กิจการการเกษตร ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะวิชาการเกษตร และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการเกษตร ตามการวัดและประเมินผลการดำเนินงานการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุมดำเนินการเผยแพร่กิจการการเกษตร ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะวิชาการเกษตร ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบภายในทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบพัสดุ ตรวจสอบทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทางทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ๑.๒ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ทาง ระบายน้ำ คลองส่งน้ำ และ ชลประทาน ๑.๓ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา อาคารและลานกีฬา ๑.๔ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้า ๑.๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา น้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - เจ้าพนักงานประปา - เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง) - คนงานทั่วไป
๒. ด้านการสร้างความเข้มแข็งใน สังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี	๒.๑ การส่งเสริมอาชีพและการลงทุน ๒.๒ การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็ง ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหา เสพติด ๒.๕ การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๒.๖ การส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและการ ป้องกันโรค	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หน่วยตรวจสอบภายใน - นักพัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานประจำรถขยะ - คนงานทั่วไป
๓. ด้านการพัฒนาผลผลิตทาง การเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบ เกษตรปลอดภัย	๓.๑ การพัฒนาเกษตรกรอินทรีย์และ ส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓.๒ การยกระดับการผลิตและแปรรูป สินค้าเกษตร ๓.๓ การเสริมสร้างศักยภาพแหล่งเรียนรู้ ของกลุ่มการเกษตร	- ปลัด - รองปลัด - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - หน่วยตรวจสอบภายใน - คนสวน - คนงานทั่วไป

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๑ การส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก ในสถานศึกษา ๔.๒ การส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการศึกษา ๔.๓ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น ๔.๔ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด - รองปลัด - ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - หน่วยตรวจสอบภายใน - ครู - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๕. ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๕.๑ การส่งเสริม/ฟื้นฟู/แสวงหาแหล่ง ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และที่มนุษย์สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว ๕.๒ การส่งเสริมการปลูกป่า/ดูแลรักษาที่ สาธารณะ ๕.๓ การป้องกันและแก้ไขมลพิษ สิ่งแวดล้อม	- ปลัด - รองปลัด - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - หน่วยตรวจสอบภายใน - คนงานทั่วไป
๖. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใน การบริหารจัดการภาครัฐ	๖.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างขีด ความสามารถการปฏิบัติงานของ บุคลากร ๖.๒ การจัดซื้อ/จัดหา ปรับปรุง/ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สิน ๖.๓ การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และ การให้บริการต่อประชาชน ๖.๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน และเผยแพร่ข่าวสาร ราชการ	- ปลัด - รองปลัด - ผอ.กองคลัง - หน่วยตรวจสอบภายใน - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์ฯ - เจ้าพนักงานธุรการ (สป.) /ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผช.นักวิชาการคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี /ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ /ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ - คนงานทั่วไป - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณากรอบอัตรากำลัง และมีมติให้คงกรอบอัตรากำลังที่ว่างเดิมของแผนอัตรากำลังดังกล่าว รายละเอียดดังนี้

อัตรากำลังที่ว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน อัตรา	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
พนักงานส่วนตำบล				
๑.	สำนักงานปลัด	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่
พนักงานจ้าง				
๒.	สำนักงานปลัด	คนงานทั่วไป	๒	คงตำแหน่งเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่
๓.	กองส่งเสริมการเกษตร	คนงานทั่วไป	๑	คงตำแหน่งเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ไม่มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สำหรับพนักงานจ้างที่จะครบกำหนดสัญญาจ้างในห้วงระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้นให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างแต่ละราย

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจ และลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

อัตรากำลังบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

พนักงานส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๒๐	๗	๒	๒๑	๕๐

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักงานปลัดงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักงานปลัด และ กองช่าง
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองส่งเสริมการเกษตร)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก/ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ๔. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. ด้านสาธารณสุข ๖. ด้านพัฒนาสังคมและความปลอดภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. ด้านการพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๘. ด้านการวางแผนและด้านเศรษฐกิจ ๙. ด้านการเมือง การบริการและพัฒนาองค์กร	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. สำนักงานปลัด ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๘. สำนักงานปลัด ๙. ทุกส่วนราชการ
ภารกิจรอง ๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การพัฒนาองค์กรเกษตรและเครือข่ายกลุ่มเกษตร และสินค้าพื้นบ้าน ๔. สนับสนุนหน่วยการบริการ รับ – ส่ง ผู้ป่วยฉุกเฉิน (กู้ชีพ – กู้ภัย) ๕. การพัฒนาบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักงานปลัด ๒. สำนักงานปลัด ๓. กองส่งเสริมการเกษตร ๔. สำนักงานปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมาก ในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจประกอบกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีต่อไป ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังในปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๓) กับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง จำนวน ๒ อบต. คือ อบต.นิคมสงเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี และ อบต.โคกสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังนี้

ที่	อปท	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๑	อบต.นาดี	๕	๔๑,๗๑๕,๔๔๑	๒๐	๗	๒	๒๑	๕๐
๒	อบต.นิคมสงเคราะห์	๖	๕๖,๖๕๑,๒๐๐	๑๙	๗	-	๓๙	๖๕
๓	อบต.โคกสะอาด	๕	๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๑๘	-	๑	๑๒	๓๑

เมื่อเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และจำนวนบุคลากร ปรากฏว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ที่มีโครงสร้างส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และจำนวนบุคลากร ที่ใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีจะมีข้อมูลในด้านต่างๆ อยู่ในระดับตรงกลางระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ และ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลดังกล่าวแล้วพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ยังสามารถควบคุมจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับงบประมาณ ปริมาณงาน และภารกิจ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในสัดส่วนที่ดีไม่มากหรือน้อยเกินไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป 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 - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	
กองคลัง - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนและทรัพย์สิน	กองคลัง 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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานกิจการประปา	กองช่าง ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	
	๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	
	๓. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานด้านสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	
	๔. งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดตกแต่งสถานที่	
	๕. งานกิจการประปา - งานบำรุงรักษาประปา - งานข้อมูลประปา - งานพัฒนาระบบประปา	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑. งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือยุวกาชาด	
	๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมกีฬา - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและประจำหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา	
	๔. งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารและบำรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
กองส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	กองส่งเสริมการเกษตร ๑. งานส่งเสริมการเกษตร - งานบริการวิชาการและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมและขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ บรรจุกภัณฑ์และร้านค้า - งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ ๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบริการวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า - งานป้องกันและรักษาโรคระบาดในสัตว์ - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานส่งเสริมการประมง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	หน่วยงานตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหารซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการและนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการ การควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
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 ต้องทราบสถิติปริมาณงาน 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่
ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือ
จำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณ
งานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวัง
สำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดา
แบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบ
โครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น
และลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีจำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ซึ่งหากมีอัตรากำลังว่างให้เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถ
บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓	<u>สำนักงานปลัด</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๗	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๘	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๑	<u>ลูกจ้างประจำ</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๒	พนักงานจ้าง								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (รพยบาลลูกเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๕	คนงานประจําขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๖	นักการภารโรง (ทป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๗	คนงานทั่วไป (ทป.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๘	คนงานทั่วไป (ทป.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๒	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๕	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๗	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๘	เจ้าพนักงานประปา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓๐	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด. ๕ อัตรา
๓๒	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓๓	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓๔	กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓๕	พนักงานจ้าง คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๔๙	๕๔	๕๔	๕๔	+๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๔๑,๙๓๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
สำนักงานปลัด (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๙,๑๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๓๘๙,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๓๐,๗๔๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๒๐	๒๔,๙๗๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๓๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๓,๒๓๐
ลูกจ้างประจำ																			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๖๐๐	๒๖๗,๒๔๐	๒๐,๐๔๐
พนักงานจ้าง																			
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๒,๔๘๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	๑	๑	๑๔๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๕๒,๒๘๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๑,๗๓๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๔๒๒,๘๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๗,๖๔๐	๑๘,๓๖๐	๔๓๙,๘๐๐	๔๕๗,๔๔๐	๔๗๕,๘๘๐	๓๕,๒๔๐
๑๖	นักการภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๑๘	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)																			
๑๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๔๐
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐
พนักงานจ้าง																			
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๙,๒๑๐
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๑๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๓๖๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๗,๒๐๐	๑๘,๒๙๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๑,๘๕๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

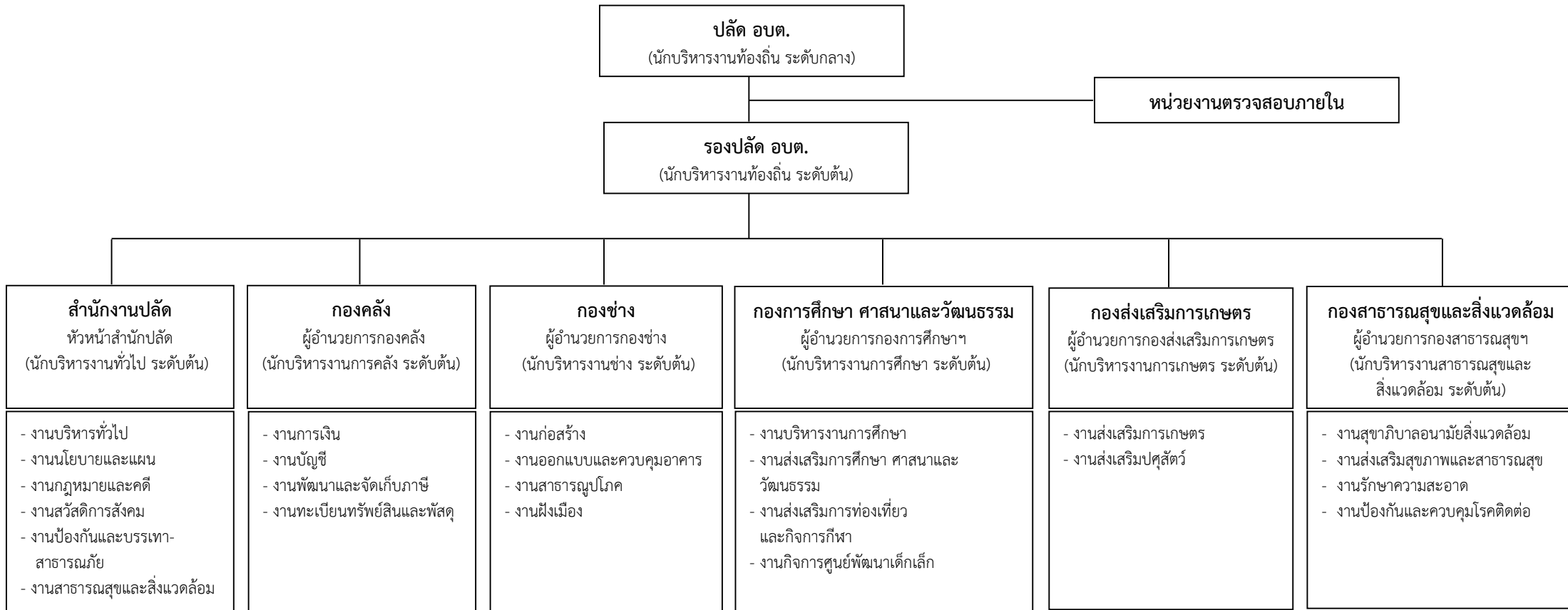
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๕	กองช่าง (๑๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๒๗,๔๙๐
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๒๔,๒๗๐
๒๘	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๐,๓๖๐
๒๙	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)																		
๓๓	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๖๑,๐๘๐	๓๗๒,๙๖๐	๓๘๕,๒๐๐	๒๙,๑๑๐
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดลิงจ้อ																		
๓๔	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเชียงใหม่																		
๓๕	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก		๕	-	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จัดสรรจาก สก.
๓๗	ลูกจ้างประจำ																		
๓๗	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๑๕,๗๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๘,๗๒๐	๒๓,๗๑๐
๓๘	พนักงานจ้าง																		
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๕	๕	๑๓๓,๒๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๖๐๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๑,๑๐๐
๓๙	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																		
๓๙	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๔๐	พนักงานจ้าง																		
๔๐	คนสวน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๔๑	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	ว่างเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕,๕๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
(๕)	รวม	-	๕๔	๔๐	๙,๒๗๔,๘๐๐		๕๔	๕๔	๕๔	+๕	-	-	๒,๐๕๑,๖๔๐	๓๗๗,๙๔๐	๓๘๗,๐๖๐	๑๑,๖๔๗,๔๔๐	๑๒,๐๒๕,๓๘๐	๑๒,๔๑๒,๔๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๗๔๗,๑๑๖	๑,๘๐๓,๘๐๗	๑,๘๖๑,๘๖๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๓,๓๙๔,๕๕๖	๑๓,๘๒๙,๑๘๗	๑๔,๒๗๔,๓๐๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๐.๕๘	๓๐.๐๗	๒๙.๕๖	

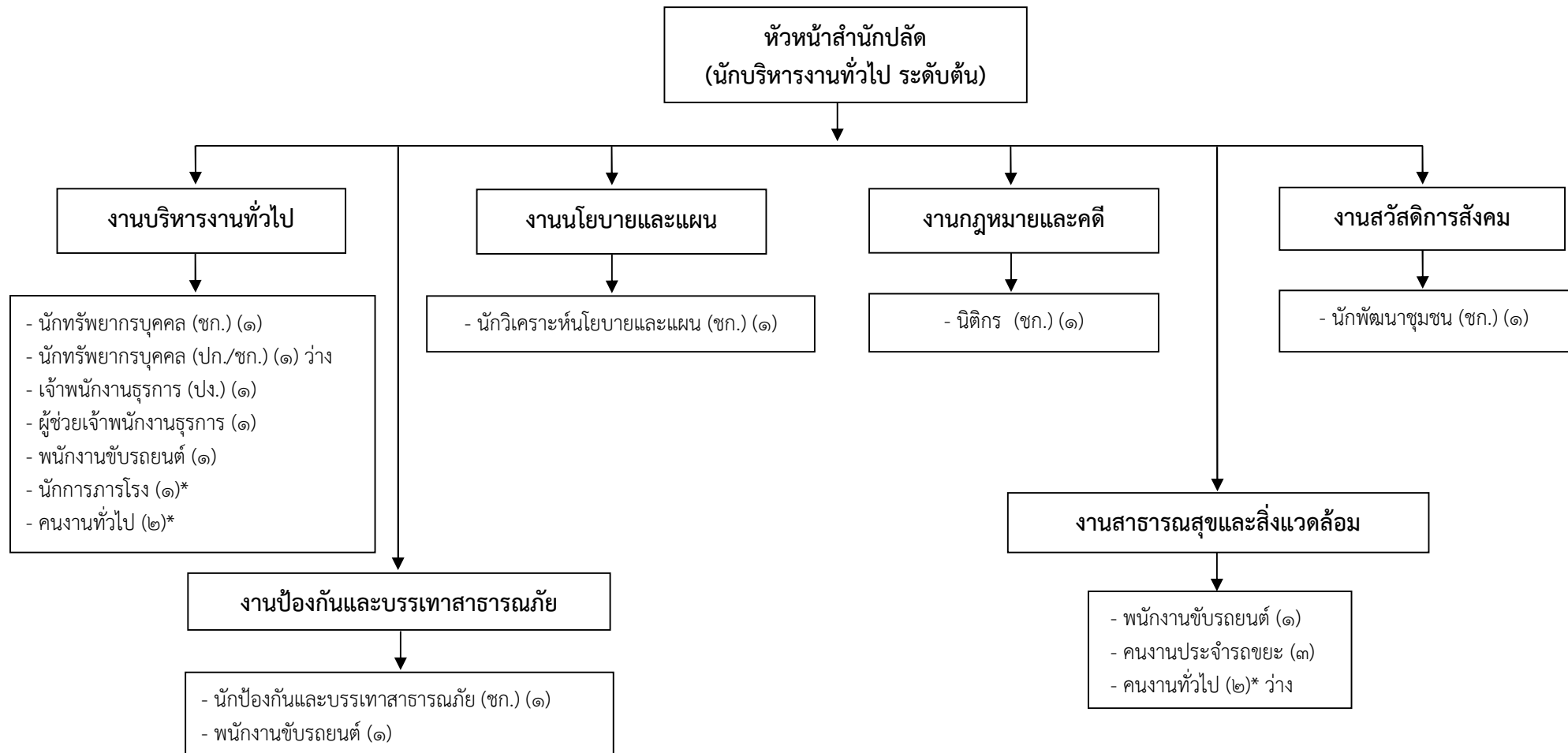
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี



กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

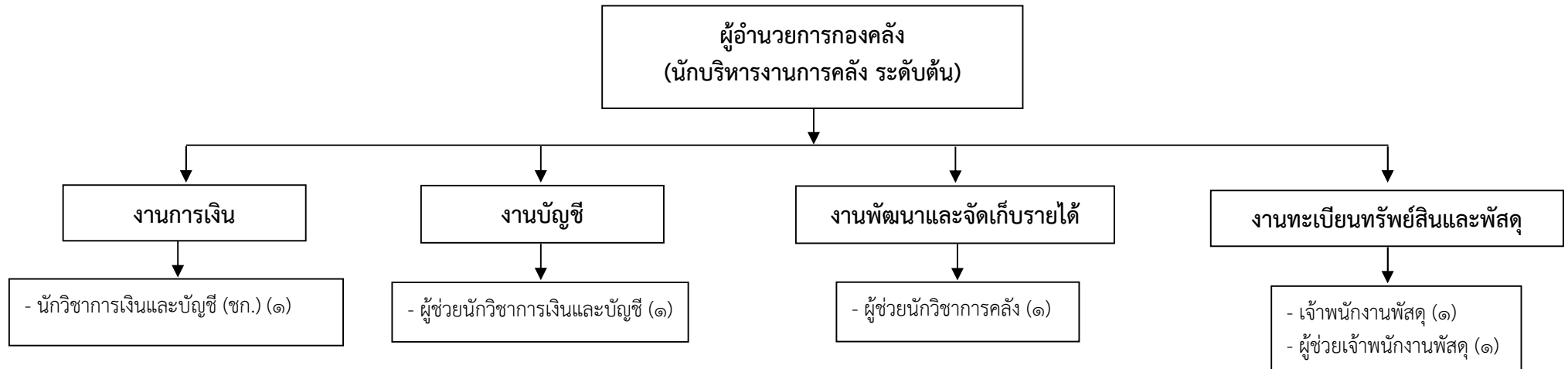
โครงสร้างสำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๕	-	-	๑	-	-	๑	๖	๓	๑๗

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

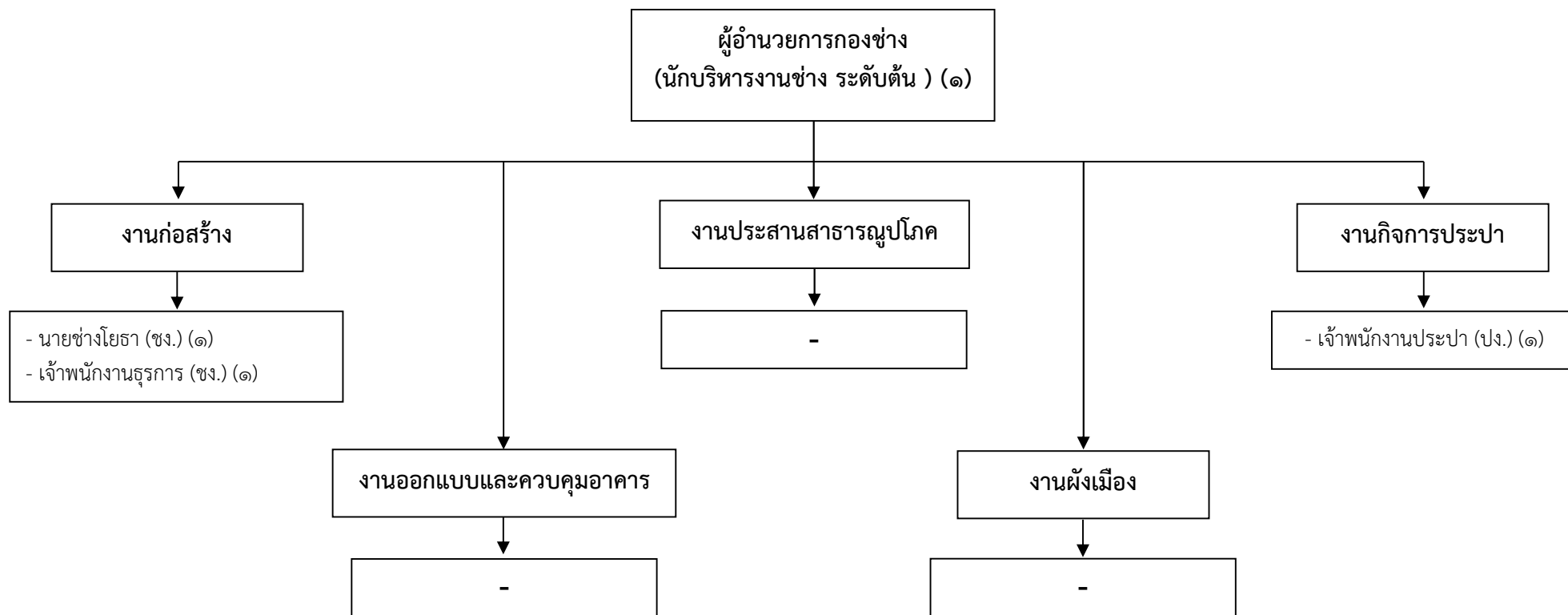
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๖

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

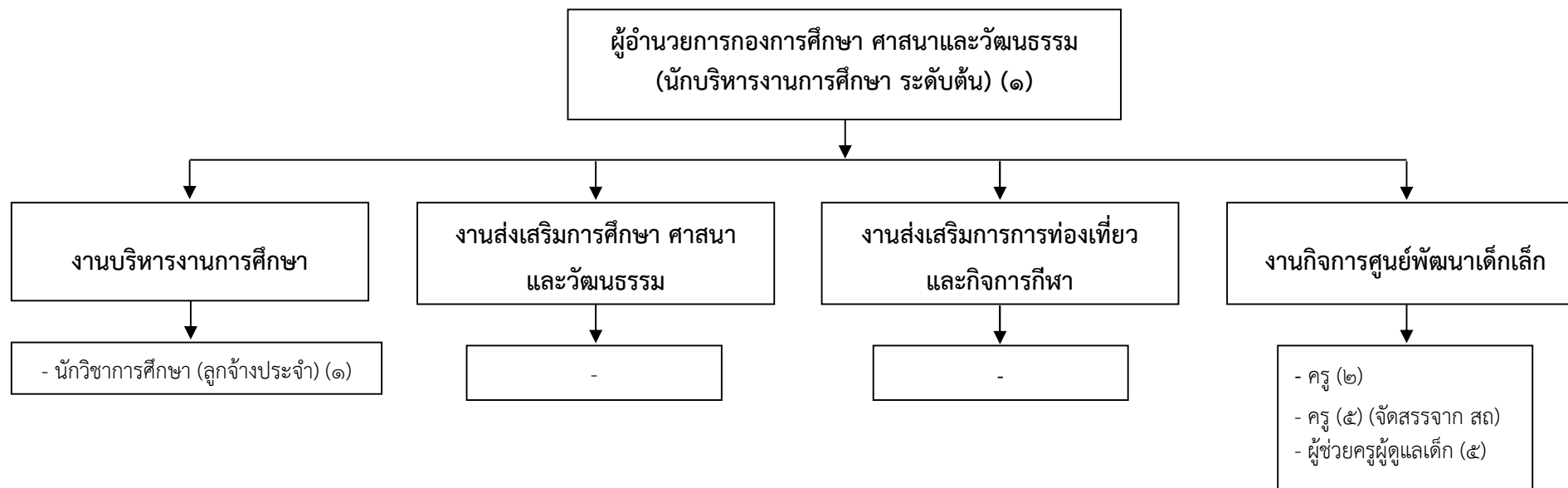
โครงสร้างกองช่าง



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

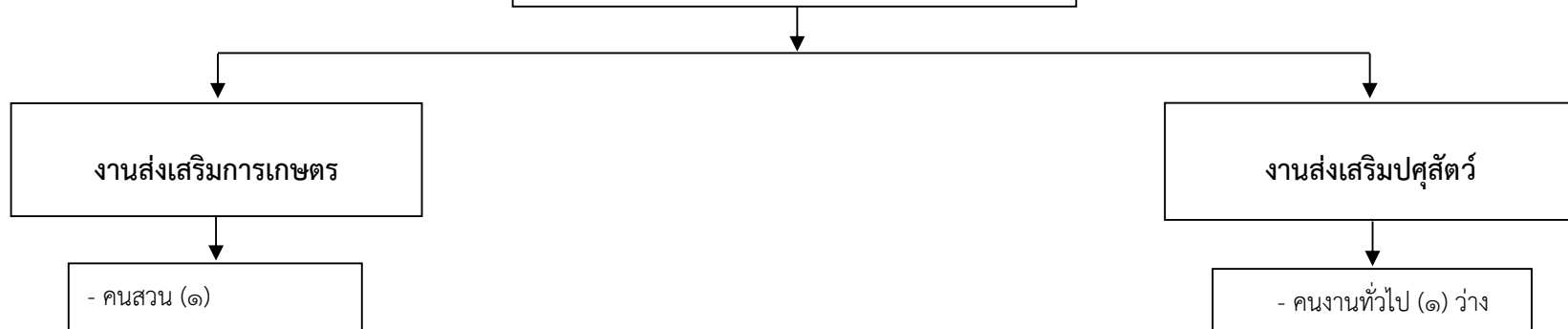
กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

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

กองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (๑)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวเบญจนุช มโหธร	ป.โท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	นายโฆษิต ศรีปัญญา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๕,๑๖๐
๓	นางสาวโสภา อนุสุเรนทร์	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๔	นางสาวจาริณี ณรงค์ชัย	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	-	-	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖	นางสาวจรูณี สีหามา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	สิบเอกอนุรักษ แก้วถาวร	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	๔๖๕,๔๘๐
๘	สิบเอกเด่น เดชบุรีรัมย์	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	๓,๖๐๐ (๓๐๐ X ๑๒)	๓๓๙,๙๖๐
๙	นายธวัชชัย สวัสดิ์นะที	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๑๐	นางสาวบุศยา คนยัง-	-ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๑๑	ลูกจ้างประจำ นายณพล ไชยเทพ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๑๒	พนักงานจ้าง นางสาวสุรีพร กุละจันทร์เพ็ง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๗๖๐
๑๓	นายมานะ สาริมา	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	๑๔๐,๗๖๐ (๑๑,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๐,๗๖๐
๑๔	นายไพฑูรย์ ป้อมเชียงพิณ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายประครอง สีสุพรรณ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	นายไสว ศรีสุพรรณ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๔๐
๑๗	นายอาคม มงคลนำ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	นางแสงรัศมี คนแรง	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายพัฒนา อุดรักษ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายยุทธพงศ์ เสาร์สิริ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๒	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางจุติพร หงษาคำ	ป.โท	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๒	นางสาวอริสา บุตรน้อย	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๓	นางสาวอาภาพร โคตชัย	ปวส.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔	พนักงานจ้าง นางกรรณิการ์ ใจปานน้ำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๓๐,๕๒๐ (๑๙,๒๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๕๒๐
๕	นางสาวขวัญณา ด้วงพรมโพธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๑๙,๔๘๐ (๑๘,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๙,๔๘๐
๖	นางสาวศิวพร ศรีเฉลิม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายศุภวัฒน์ ช่างสาร	ป.โท	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๒	ว่าที่ ร.ต.วิรุฬห์ พันทะนี	ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๓	นายยุทธนา พลเสนา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๔	นายถาวร บุตราช	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางกาญจนา ทาระทา	ป.โท	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๒	พนักงานครู นางทิวา เชิดชู	ป.โท	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๙	ครู	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๙	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓	นางละมัย สาริรัตน์	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๓๐	ครู	-	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๓๐	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๕ อัตรา *จัดสรร จาก สก.
๕	ลูกจ้างประจำ นางวราภรณ์ พลยศ	ป.โท	-	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักวิชาการศึกษา	-	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๖	พนักงานจ้าง นางสาวดอกไม้ วัฒนวงศ์คำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๙,๐๔๐ (๒,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๙,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗	พนักงานจ้าง นางสาวยุพิน แก้วอินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๖,๐๔๐ (๒,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๖,๐๔๐
๘	นางสาวธรรมนุญ ชัยลี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๖,๐๔๐ (๒,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๖,๐๔๐
๙	นางดวงตา ไชยเทพ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๖,๐๔๐ (๒,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๖,๐๔๐
๑๐	นางจริญญา อุดมลาภ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๖,๐๔๐ (๒,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๖,๐๔๐

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางสาวสาริศา ทิศตร	ป.โท	๗๓-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๗๓-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๘,๑๖๐
๒	พนักงานจ้าง นายเกียรติคุณ เข็มมี	ปวส.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล -	-	-	-	-	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๘,๑๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

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

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนาถมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนาถมาจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดีมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันต่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนาถมาถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักแนวทางปฏิบัติและเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเร็ว มีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ภาคผนวก

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ อบต.นาดี

แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

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

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
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 ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	✓	✓	✓	
๘	หลักสูตร นิติการ	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๙	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๐	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๑๑	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๒	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๓	หลักสูตร นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๔	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๕	หลักสูตร นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๖	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๗	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๘	หลักสูตร เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานการประปา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๙	หลักสูตรอื่นๆ	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง				

๓. หลักสูตรการบริหาร						
ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตร นายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตร รองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	- สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
๓	หลักสูตร เลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต.	✓	✓	✓	ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
๔	หลักสูตร ประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๑๔ ราย	✓	✓	✓	

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน						
ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	- องค์การบริหารส่วนตำบล
๒	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	- สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
๓	หลักสูตรการบริหารงาน	ผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	- ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี/หน่วยงานอื่น ๆ
๔	โครงการศึกษาดูงานฯ	ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตรอื่นๆ	ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต.	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล