



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น " อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วน

การแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค

ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวน อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรารองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก, และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการกิจ 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 และได้ปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ (ตามมติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓) 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 | ตำบลบ้านดาด อำเภอเมืองอุดรธานี |
| *ทิศตะวันออก | จรดกับ | ตำบลบ้านจั่น และตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานี |
| *ทิศตะวันตก | จรดกับ | ตำบลหนองไฮ และตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอเมืองอุดรธานี |

ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดีมีลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่มเป็นส่วนมาก และมี บางส่วนเป็นที่ดอน ได้แก่

- อ่างเก็บน้ำกุดลิงจ้อ
- ลำห้วยริน
- ลำห้วยโสกตุ๋

ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี แยกตามเพศ อายุ และความหนาแน่นของ
ครัวเรือน ดังนี้

ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑.	บ้านศรีดอนภู (หมู่ที่ ๒)	๙๖	๑๑๔	๒๑๐	๑๐๔
๒.	บ้านกุดลิงจ้อ (หมู่ที่ ๓)	๔๗๗	๔๗๘	๙๕๕	๓๖๗
๓.	บ้านหนองแก (หมู่ที่ ๔)	๒๑๓	๒๖๒	๔๗๕	๑๙๗
๔.	บ้านหนองหัวหมู (หมู่ที่ ๕)	๕๐๒	๖๒๗	๑,๑๒๙	๖๗๙
๕.	บ้านหนองเก็บชี (หมู่ที่ ๖)	๓๔๑	๓๓๖	๖๗๗	๒๙๘
๖.	บ้านเหล่า (หมู่ที่ ๗)	๕๙๘	๕๗๔	๑,๑๗๒	๕๒๑
๗.	บ้านศรีเชียงใหม่ (หมู่ที่ ๘)	๗๘๔	๗๗๙	๑,๕๖๓	๕๐๖
	รวม	๓,๐๑๑	๓,๑๗๐	๖,๑๘๑	๒,๖๓๒

ข้อมูลสถานศึกษา

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู		
			ข้าราชการครู	พนักงานจ้าง	รวม
๑	ศพด.บ้านกุดลิงจ้อ	๑๔	๑	๑	๒
๒	ศพด.บ้านเหล่า	๒๐	-	๒	๒
๓	ศพด.บ้านศรีเชียงใหม่	๒๖	๑	๒	๓

การสาธารณสุข

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

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| - อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน | จำนวน ๘๐ คน |
| - อาสาสมัครกู้ชีพกู้ภัย | จำนวน ๑๓ คน |
| - รถพยาบาลฉุกเฉิน | จำนวน ๑ คัน |

การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เป็นชุมชนชนบทกึ่งสังคมเมือง ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองอุดรธานีและ
ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญได้แก่ทางหลวงแผ่นดิน คือ

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ ตอนเลี้ยวเมือง ไปจังหวัดขอนแก่น
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ ไปจังหวัดหนองบัวลำภู
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๓๓๓ ไปอำเภอหนองแสง จังหวัดหนองบัวลำภู

ถนน - ถนนคอนกรีต	จำนวน ๑๑๑ สาย
- ถนนลาดยาง	จำนวน ๕ สาย
- ถนนลูกรัง	จำนวน ๓๔ สาย
สะพาน - สะพานคอนกรีต	จำนวน ๑ แห่ง

การไฟฟ้า/การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน ส่วนไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่อง การประปาใช้บริการน้ำประปาส่วนภูมิภาค ได้แก่ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๘ ส่วนหมู่บ้านที่ใช้บริการน้ำประปาหมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๗ มีจำนวนผู้ใช้ ๒๑๓ ครัวเรือน แต่ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร 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 เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาก็ไม่รุนแรงมากนัก สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๑.๑ การคมนาคม

สภาพปัญหา

- ถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุกและลูกรังเป็นหลุมบ่อการ

คมนาคมไม่สะดวก

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านรวมทั้งซ่อมแซมและปรับปรุงถนนเดิมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

- ก่อสร้างถนนคสล. ลาดยางในสายหลักของหมู่บ้านและตำบลปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง, หินคลุก, คสล. ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า

สภาพปัญหา

- ราษฎรในบางหมู่บ้านยังมีไฟฟ้าใช้ไม่เพียงพอและครบทุกครัวเรือน
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครบถ้วนทุกครัวเรือน
- จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้านและปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
- สามารถขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านได้ครบถ้วนทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน
- ประชาชนทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งในจุดที่ปลอดภัยจากการเกิดภัยอันตรายและในบริเวณชุมชนรวมทั้งมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

๑.๓ การสื่อสารและคมนาคม

สภาพปัญหา

- หอกระจายข่าวชำรุด และมีจำนวนเครื่องขยายเสียงไม่ครอบคลุมพื้นที่ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ติดตั้งหอกระจายข่าวและเสียงตามสายในทุกหมู่บ้านของตำบล

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการน้ำ

๑.๔.๑ แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

สภาพปัญหา

- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาดและสามารถบริโภคได้ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในทุกระบบประปา
- การมีภาชนะเก็บกักไม่เพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
 - น้ำประปาสะอาดสามารถใช้ในการบริโภคได้ทุกระบบประปา
 - ภาชนะเก็บกักน้ำมีเพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการบริโภค
 - ประชาชนในเขตตำบลนาดีมีระบบประปาหมู่บ้านอย่างเพียงพอและครอบคลุม
- ทั่วถึง
- พัฒนาน้ำประปาหมู่บ้านให้สามารถใช้ในการบริโภคได้
 - ภาชนะเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้นเพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำในการบริโภคของประชาชน

๑.๔.๒ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

สภาพปัญหา

- การขุดสระเก็บกักน้ำยังไม่เพียงพอ
- การขุดบ่อน้ำตื้นและบ่อบาดาลยังมีน้อย
- การก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอคลองตื้นเขิน
- ไม่มีแหล่งสำรองไว้ในฤดูแล้ง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- การขุดสระเก็บกักน้ำการขุดบ่อน้ำตื้นและบ่อบาดาลรวมทั้งการสร้างฝายเก็บกักน้ำมีเพิ่มมากขึ้น
- พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นและแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้มีคุณภาพดีเพียงพอกับความต้องการของประชาชนการเกษตรกรรม
- ประชาชนทุกหมู่บ้านในตำบลจะมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรเพียงพอต่อทุกครัวเรือน
- แหล่งเก็บกักน้ำตามธรรมชาติและได้รับการขุดลอกอย่างทั่วถึง
- ภาชนะเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้นจะเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- มีการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขินเพื่อให้มีน้ำตามธรรมชาติช่วยในการเพาะปลูกได้มากขึ้น
- จัดสร้างฝายและภาชนะเก็บกักน้ำเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ในฤดูแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบการทำนาในภาพรวมแล้วเมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอกดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงานการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาลิงแควดลื้อม ปัญหาระง่อนน้ำปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจกระตุ้นการใช้จ่ายการลงทุนภายในท้องถิ่นให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๒.๑ การรวมกลุ่มของเกษตรกร

สภาพปัญหา

- เกิดจากการขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในด้านการเกษตร
- เกษตรกรไม่มีความมั่นใจในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา
- เกษตรกรขาดเงินทุนในการบริหารกิจกรรมของกลุ่ม
- พื้นที่ในการเพาะปลูกของกลุ่มเกษตรกรมีพื้นที่จำกัด

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในด้านการเกษตรอย่างแท้จริงเพื่อสร้างความมั่นใจในการรวมกลุ่มและร่วมกันแก้ไขปัญหา
- ให้มีการสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการบริหารกิจการของกลุ่ม
- ให้การช่วยเหลือสนับสนุนความรู้ทางด้านการเกษตรแก่ผู้นำกลุ่มอาชีพเกษตรกรและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพของกลุ่มต่างๆ เพิ่มขึ้น
- จัดหาพื้นที่ของหน่วยงานราชการให้กับกลุ่มเกษตรกร

๒.๒ การทำการเกษตรในฤดูแล้ง

สภาพปัญหา

- การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการการเกษตรสมัยใหม่
- การจัดระบบชลประทานยังไม่สอดคล้องพื้นที่ทำการเกษตร
- การผลิตส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านภูมิอากาศ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ต้องการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการเกษตรสมัยใหม่เพื่อช่วยในการเพิ่มผลผลิต
- มีการจัดระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตรอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมการผลิตภาคเกษตรกรรมนอกฤดูกาล
- ให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและใช้พัฒนาคุณภาพผลผลิต
- มีการวางแผนจัดการระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงในทุกหมู่บ้าน

๒.๓ การประกอบอาชีพเสริม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมตามทฤษฎีใหม่น้อย
- การขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่

- พัฒนาความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้มีความหลากหลายและตรงกับความต้องการของตลาด
- สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม
- มีกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่เพิ่มมากขึ้น
- ผลผลิตทางการเกษตรมีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้นและเป็นที่ต้องการของตลาด
- สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มมากขึ้น

๓. ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดียังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคนยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นแต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ดังนี้

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

สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี 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
- อุปกรณ์กีฬายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- มีการสร้างสนามกีฬาและจัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและเยาวชนในชุมชน

- ประชาชนและเยาวชนในหมู่บ้านมีสนามกีฬาในการออกกำลังกายและมีอุปกรณ์กีฬาเพียงพอมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงยิ่งขึ้น

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้นถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่นโดยเฉพาะปัญหา"จ้อเสียง" ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้งซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคตปัญหาด้านการเมืองการบริหารสามารถแยกเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ปัญหาการจ้อเสียง

๒. ปัญหาสังคมระบบอุปถัมภ์โดยสังคมท้องถิ่นยังใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวตัดสินใจอยู่เหนือเหตุผล

๓. ปัญหาการปฏิบัติงาน อปท. มีกฎหมายระเบียบมากมาย และไม่ชัดเจนทำให้การบริหารและการให้บริการประชาชนไม่รวดเร็ว ทันใจ หรือไม่สามารถกระทำได้เพราะไม่มีกฎหมายรองรับ

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น สำหรับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปได้ดังนี้

๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ทางการเมืองของตนเอง และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา

- ประชาชนไม่สนใจเรื่องการเมืองสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร
- ประชาชนส่วนมากไม่เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา

- ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามสิทธิหน้าที่ของประชาชนและจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับการบริหารส่วนตำบลมากขึ้น
- 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

- รมรณรงค์การปลูกป่าทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทำลายทั้งในบริเวณที่สาธารณะประโยชน์และเขตชุมชน

- ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เหลือน้อยมากยิ่งขึ้นเป็นการลดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติได้อีกทางหนึ่ง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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
โครงสร้างพื้นฐานฉบับไว	ใส่ใจสุขภาพ
เศรษฐกิจมั่นคง	ดำรงวัฒนธรรม
เกษตรกรรมล้ำค่า	นำพาสู่อาเซียน

สังคมพัฒนา

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

การศึกษาทั่วไกล

การศึกษาทั่วไกล คือ การพัฒนาจิตใจควบคู่กับการเรียนของทุกคนกลุ่มทุกวัย เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานให้เทียบเท่าโรงเรียนเอกชน พัฒนาคุณภาพการศึกษา 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 ส่งเสริมให้เป็นตำบลสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับคนแต่ละวัย และจัดให้มีสนามกีฬาแต่ละประเภท ทั้งกีฬาในร่มและกลางแจ้ง เช่น สวนสาธารณะ ลานกีฬา สนามกีฬา ฯลฯ 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 บำบัดและฟื้นฟูผู้ที่ติดยาเสพติดพร้อมฝึกอาชีพให้ผู้ผ่านการบำบัดและฟื้นฟู
- พันธกิจที่ ๑๓ ป้องกันการเอาเปรียบทางสังคม และการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- พันธกิจที่ ๑๔ ส่งเสริมการกีฬาและสนับสนุนนันทนาการ
- พันธกิจที่ ๑๕ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- พันธกิจที่ ๑๖ ส่งเสริมให้ประชาชนดูแลรักษาสุขภาพตนเองได้
- พันธกิจที่ ๑๗ ให้มีศูนย์บริการทางสาธารณสุขอย่างเพียงพอ
- พันธกิจที่ ๑๘ ส่งเสริมการเกษตรแบบอินทรีย์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พันธกิจที่ ๑๙ พัฒนาแหล่งน้ำและที่ดินเพื่อการเกษตรให้ได้มาตรฐาน
- พันธกิจที่ ๒๐ ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเกษตร
- พันธกิจที่ ๒๑ ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร
- พันธกิจที่ ๒๒ ยกระดับมาตรฐานการผลิตของกลุ่มสินค้าพื้นบ้าน
- พันธกิจที่ ๒๓ ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- พันธกิจที่ ๒๔ วยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานให้เท่าเทียมเท่าโรงเรียนเอกชน
- 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. พัฒนาองค์กรเกษตรและเครือข่ายกลุ่มเกษตรและสินค้าพื้นบ้าน

๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ AEC

๑๑. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๑๒. ปลุกจิตสำนึกประชาชน เยาวชน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและ วัฒนธรรมที่ดี

๑๓. สนับสนุนบุคคลที่เป็นปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น คงอยู่ต่อไป

๑๔. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม

๑๕. เพื่อความสมบูรณ์ของป่าไม้ และความสมดุลธรรมชาติ ไม่ให้ทำลายต้นไม้ ปรับปรุง ภูมิทัศน์หรือส่วนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบลพร้อมทั้งป้องกันและแก้ไขมลพิษ สิ่งแวดล้อม

๑๖. เพื่อสนับสนุนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

๑๗. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน

๑๘. เพื่อจัดซื้อ /จัดหา ,พัฒนา/ปรับปรุง ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน ๑.๒ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ทางระบายน้ำ คลองส่งน้ำ และชลประทาน ๑.๓ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา อาคารและลานกีฬา ๑.๔ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ๑.๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความเข้มแข็ง มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๒.๑ การส่งเสริมอาชีพและการลงทุน ๒.๒ การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็ง ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒.๕ การส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและการป้องกันโรค
๓. ด้านการส่งเสริมและการยกระดับการผลิต การตลาดสินค้าเกษตรอย่างยั่งยืน	๓.๑ การพัฒนาเกษตรกรอินทรีย์และส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓.๒ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร ๓.๓ การเสริมสร้างศักยภาพแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มเกษตรกร
๔. ด้านการยกระดับการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๑ การส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิตเด็กในสถานศึกษา ๔.๒ การส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการศึกษา ๔.๓ การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ๔.๕ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน	๕.๑ การส่งเสริม/ฟื้นฟู/แสวงหาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรมและที่มนุษย์สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว ๕.๒ การส่งเสริมการปลูกป่า/ดูแลรักษาที่สาธารณะ ๕.๓ การป้องกันและแก้ไขมลพิษสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ	๖.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากร ๖.๒ การจัดซื้อ/จัดหา ปรับปรุง/ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สิน ๖.๓ การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และการให้บริการต่อประชาชน ๖.๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเผยแพร่ข่าวสารการ

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. ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับขององค์กรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอยู่เสมอ

๒. กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน

๑. พัฒนาให้มีการบริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีการวางระบบการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยดำเนินการจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน โดยส่วนสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร

และวางกรอบการทำงานที่สอดคล้องกัน ในส่วนใด ที่ดำเนินงานอยู่แล้ว 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 และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนรวมทั้งการรณรงค์ป้องกันปราบปรามยาเสพติดและรณรงค์ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ

๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณีให้เป็นที่ยึดถือในระดับอำเภอ จังหวัดและประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบำรุง รักษา อนุรักษ์ไว้ซึ่งประเพณีโบราณที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาให้คงอยู่ตลอดไป 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 ว่าเป็นไปเพื่อมุ่งหมายแก้ไขปัญหากับประชาชนจริงหรือไม่ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ผลการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กรในด้านต่างๆให้ประชาชนได้รับทราบ จัดช่องทางในการร้องเรียน ร้องทุกข์ เช่น กล่องรับความคิดเห็น/ช่องทางการร้องเรียนทางเว็บไซต์ ออต.

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

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

๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี ให้เป็นที่รู้จักในระดับอำเภอ จังหวัดและประเทศรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการบำรุง รักษา อนุรักษ์ไว้ซึ่งประเพณีโบราณที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาให้คงอยู่ตลอดไปและสร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นหลังได้ยึดเหนี่ยวและมีความรู้สึกลำบากในการอนุรักษ์ โดยการจัดประเพณียึดถือสืบสองครองสืบสี่ เช่น ประเพณีบุญเวส ประเพณีบุญเบิกบ้าน ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบุญแข่งเรือ

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

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

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์

๑.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๑.๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความเข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

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. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

- ส่งเสริม
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
 ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
 ๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี
 ๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ ด้านการส่งเสริมและการยกระดับการผลิต การตลาดสินค้าเกษตร อย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength=s)

- อย่างต่อเนื่อง
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
 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 เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๑.๔ ด้านการยกระดับการศึกษา การกีฬา 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

๑.๕ ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์อย่าง คุ่มค่าและยั่งยืน

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)

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๑.๖ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการ

บริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน

เกณฑ์ต่ำ

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

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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	๑. บุคลากร ขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างทอ่งแท้ ลึกซึ้ง
๒. บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ในงานโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
๓. บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและข้อกฎหมาย	๓. บุคลากร ยังขาดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง
๔. บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร อดทนและมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	๔. บุคลากรมีการปฏิบัติงานไม่ทันในบางเรื่อง ต้องปฏิบัติงานทั้งระบบมือและระบบสารสนเทศ
๕. บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	

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	ทำให้ประชาชนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ 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 ทำให้การบริหารงานในการกิจ ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

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

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. 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 อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ก่อสร้างเส้นทางคมนาคม เส้นทางลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร ก่อสร้างสาธารณูปโภค ปรับปรุงให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดโครงการชุมชนเข้มแข็ง อยู่ดีมีสุข พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ส่งเสริมอาชีพ และการลงทุน มีรายได้เพียงพอ ส่งเสริมพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความเข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓. ด้านการส่งเสริมและการยกระดับการผลิต การตลาดสินค้าเกษตรอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการยกระดับการศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านการท่องเที่ยวการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

๖. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาครัฐ

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่ คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใน ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ การ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และ ราชการที่ได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใด้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครอง บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงาน เงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทศรองราชการ

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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ 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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน 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 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

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 ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะแนววิชาการเกษตร 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 ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะแนววิชาการเกษตร ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน ๑.๒ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ทาง ระบายน้ำ คลองส่งน้ำ และ ชลประทาน ๑.๓ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา อาคารและลานกีฬา ๑.๔ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ๑.๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - เจ้าหน้าที่งานประปา - เจ้าหน้าที่งานธุรการ (กองช่าง) - คนงานทั่วไป
๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ การสร้างเสริมความเข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน	๒.๑ การส่งเสริมอาชีพและการลงทุน ๒.๒ การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็ง ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติด ๒.๕ การส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและการ ป้องกันโรค	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานประจำรถขยะ - คนงานทั่วไป
๓. ด้านการส่งเสริมและการยกระดับ การผลิต การตลาดสินค้าเกษตร อย่างยั่งยืน	๓.๑ การพัฒนาเกษตรกรอินทรีย์และ ส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓.๒ การยกระดับการผลิตและแปรรูป สินค้าเกษตร ๓.๓ การเสริมสร้างศักยภาพแหล่งเรียนรู้ ของกลุ่มการเกษตร	- ปลัด - รองปลัด - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - คนสวน - คนงานทั่วไป

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔. ด้านการยกระดับการศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และ ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๑ การส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก ในสถานศึกษา ๔.๒ การส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการศึกษา ๔.๓ การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น ๔.๕ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด - รองปลัด - ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ครู - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - ผู้ดูแลเด็ก
๕. ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน	๕.๑ การส่งเสริม/ฟื้นฟู/แสวงหาแหล่ง ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และที่มนุษย์สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว ๕.๒ การส่งเสริมการปลูกป่า/ดูแลรักษาที่ สาธารณะ ๕.๓ การป้องกันและแก้ไขมลพิษ สิ่งแวดล้อม	- ปลัด - รองปลัด - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - 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 - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

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

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณากรอบอัตรากำลัง และมีมติให้คงกรอบอัตรากำลังที่ว่างเดิมของแผนอัตรากำลังดังกล่าว รายละเอียดดังนี้

อัตรากำลังที่ว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน อัตรา	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
พนักงานส่วนตำบล				
๑.	สำนักปลัด	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่
๒	กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่
๓	กองการศึกษาฯ	ครูผู้ช่วย	๕	คงตำแหน่งเดิมเอาไว้ ๕ อัตรา (เดิม ๕ อัตรา) กำหนดตำแหน่งตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู ๑๐:๑ รอรับการจัดสรรจาก สก.
พนักงานจ้าง				
๓.	สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	๑	คงตำแหน่งเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่
๔.	สำนักปลัด	คนงานทั่วไป	๒	คงตำแหน่งเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่
๕	กองการศึกษาฯ	คนงานทั่วไป	๑	คงตำแหน่งเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่
๖	กองส่งเสริมการเกษตร	คนงานทั่วไป	๑	คงตำแหน่งเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ไม่มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำหรับพนักงานจ้างที่จะครบกำหนดสัญญาจ้างในห้วงระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้นให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างแต่ละราย

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี 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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

อัตรากำลังบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๒๐	๒	๒	๒๓	๔๗

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร 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 การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน 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(๑๔))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ ปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด

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 และ สำนักปลัด
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 และ สำนักปลัด
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด กองช่าง และ กองส่งเสริมการเกษตร
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 (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองส่งเสริมการเกษตร)

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

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก/การกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ๔. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. ด้านสาธารณสุข ๖. ด้านพัฒนาสังคมและความปลอดภัย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. ด้านการพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๘. ด้านการวางแผนและด้านเศรษฐกิจ ๙. ด้านการเมือง การบริการและพัฒนาองค์กร	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. สำนักปลัด ๖. สำนักปลัด ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๘. สำนักปลัด ๙. ทุกส่วนราชการ
การกิจรอง ๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การพัฒนาองค์กรเกษตรและเครือข่ายกลุ่มเกษตร และสินค้าพื้นบ้าน ๔. สนับสนุนหน่วยการบริการ รับ - ส่ง ผู้ป่วยฉุกเฉิน (กู้ชีพ - กู้ภัย) ๕. การพัฒนาบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัด ๒. สำนักปลัด ๓. กองส่งเสริมการเกษตร ๔. สำนักปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมาก ในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำหรับปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังในปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๖) กับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง จำนวน ๔ อบต. โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ที่	อปท	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม
๑	อบต.นาดี	๕	๔๗,๘๓๐,๖๔๙	๒๐	๒	๒	๒๓	๔๗
๒	อบต.นิคมสงเคราะห์	๖	๖๔,๔๘๓,๖๐๐	๒๙	๗	-	๔๕	๘๑
๓	อบต.โคกสะอาด	๖	๓๒,๖๐๐,๐๐๐	๒๐	-	๑	๑๑	๓๒
๔	อบต.กุดสระ	๖	๕๙,๖๑๓,๕๗๗	๒๙	๔	๑	๒๙	๖๓
๕	อบต.เชียงพิณ	๗	๗๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๔	๑	๕๗	๙๒

เมื่อเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และจำนวนบุคลากร ปรากฏว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ที่มีโครงสร้างส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ถ้าเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (อบต.ใกล้เคียง) ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเหมือนกัน พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ยังสามารถควบคุมจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับงบประมาณ ปริมาณงาน และภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด ๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา	
	๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานควบคุมภายใน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	
	๓. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบงานคลัง	

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองคลัง - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนและทรัพย์สิน กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานกิจการประปา	- งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 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 กองช่าง ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

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

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การ

ลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีจำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ซึ่งหากมีอัตรากำลังว่างให้เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๓	สำนักปลัด (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๗	นิติกร (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๘	นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๑๔	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ครบรอง
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ไม่ครบรอง
๑๙	นักการภารโรง (ทป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ไม่ครบรอง
๒๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	กองคลัง (๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ขก.)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๒๖	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบรอง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	กองช่าง (๐๕)								
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓๐	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๓๒	เจ้าพนักงานประปา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓๓	นักจัดการงานช่าง (ปก./ขก.)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๓๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
๓๗	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
๓๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	ลูกจ้างประจำ								
๔๐	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	พนักงานจ้าง								
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
๔๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
๔๔	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	พนักงานจ้าง								
๔๕	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๔๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง (แต่งตั้งวิชาการ ในสำนักงาน ขก.)
	รวม	๕๕	๕๓	๕๘	๕๘	-	๓	๓	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๔๙,๘๓๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ส่วนนักปลัด (๑๑)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๒๐	๓๖,๓๓๐
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๕,๓๒๐	๔๙๘,๕๒๐	๕๑๐,๘๖๐	๓๕,๙๙๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๒๐	๓๖,๓๓๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๘๐๐	๓๕,๓๓๐
๗	นิติกร	ช.พ.	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๕๘,๐๐๐	๕๗๔,๕๖๐	๕๘๖,๐๐๐	๓๗,๑๓๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๑,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๘๐๐	๓๐,๒๐๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๒๕,๘๔๐	๑๖,๕๙๐
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ถูกจ้างประจำ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๔๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๙๐๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๙,๐๘๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๓,๙๘๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	ว่างเต็ม
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๙๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๐,๓๙๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๔๖๘,๓๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๘,๘๔๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๔๘๗,๒๐๐	๕๐๖,๗๖๐	๕๒๗,๐๘๐	๓๙,๐๓๐
๑๘	นักการภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงานทั่วไป (ทั่วไป) กองคลัง (๑๔)	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๓๖,๐๐๐
๒๐	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๔๒,๒๓๐
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๒๐	๓๖,๓๓๐
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้าง	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๘๐	๑๔,๐๓๐
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๗๒,๘๘๐	๒๘๓,๘๐๐	๒๑,๐๓๐
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๔๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๖,๑๖๐	๒๖๖,๓๒๐	๒๗๖,๘๘๐	๒๐,๒๐๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๓,๒๓๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

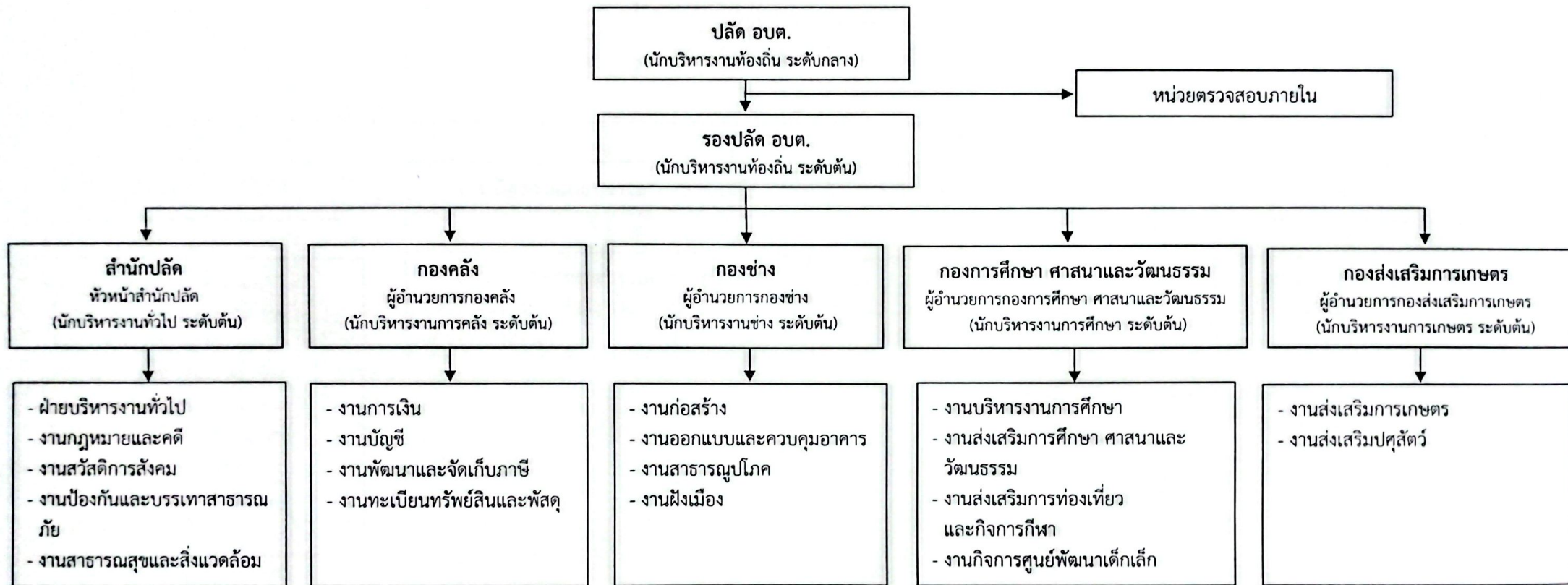
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในชวาระ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖	กองช่าง (๑๕)																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๖๙,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๐,๘๐๐
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๓,๘๔๐	๓๒๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๙๒๐	๓๖๘,๔๐๐	๓๘๑,๔๔๐	๒๘,๘๘๐
๒๙	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๘๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๘,๘๒๐	๒๘,๙๒๐
๓๐	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	การทดเต็ม
๓๑	พนักงานจ้าง																		
๓๑	คนงานทั่วไป		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	การทดเต็ม
๓๒	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)																		
๓๒	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๙๒๐	๔๔๐,๘๔๐	๔๕๐,๒๔๐	๓๕,๒๐๐
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	การทดเต็ม
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๔,๙๖๐	๔,๙๖๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๘๔๐	การทดเต็ม
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดลิงจ้อ																		
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๖	ครู คศ.๓		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีเชียงใหม่																		
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	ครู คศ.๑		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่า																		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๔๐	ครูผู้ช่วย		๕	-	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*รอจัดสรรจาก สอ.
๔๑	ลูกจ้างประจำ																		
๔๑	นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๓๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๘๑,๖๖๐	๒๘,๕๖๐
๔๒	พนักงานจ้าง																		
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (๑๑,๐๔๐)	-	๓	๓	๑๓๒,๖๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๖๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๗,๑๘๐)	-	๒	๒	๘๖,๑๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓,๔๘๐	๓,๖๐๐	๓,๘๔๐	๘๙,๖๔๐	๙๓,๒๔๐	๙๗,๐๘๐	ว่างเต็ม
๔๔	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔๕	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																		
๔๕	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๕๗,๕๒๐	๔๖๐,๙๖๐	๓๕,๗๒๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

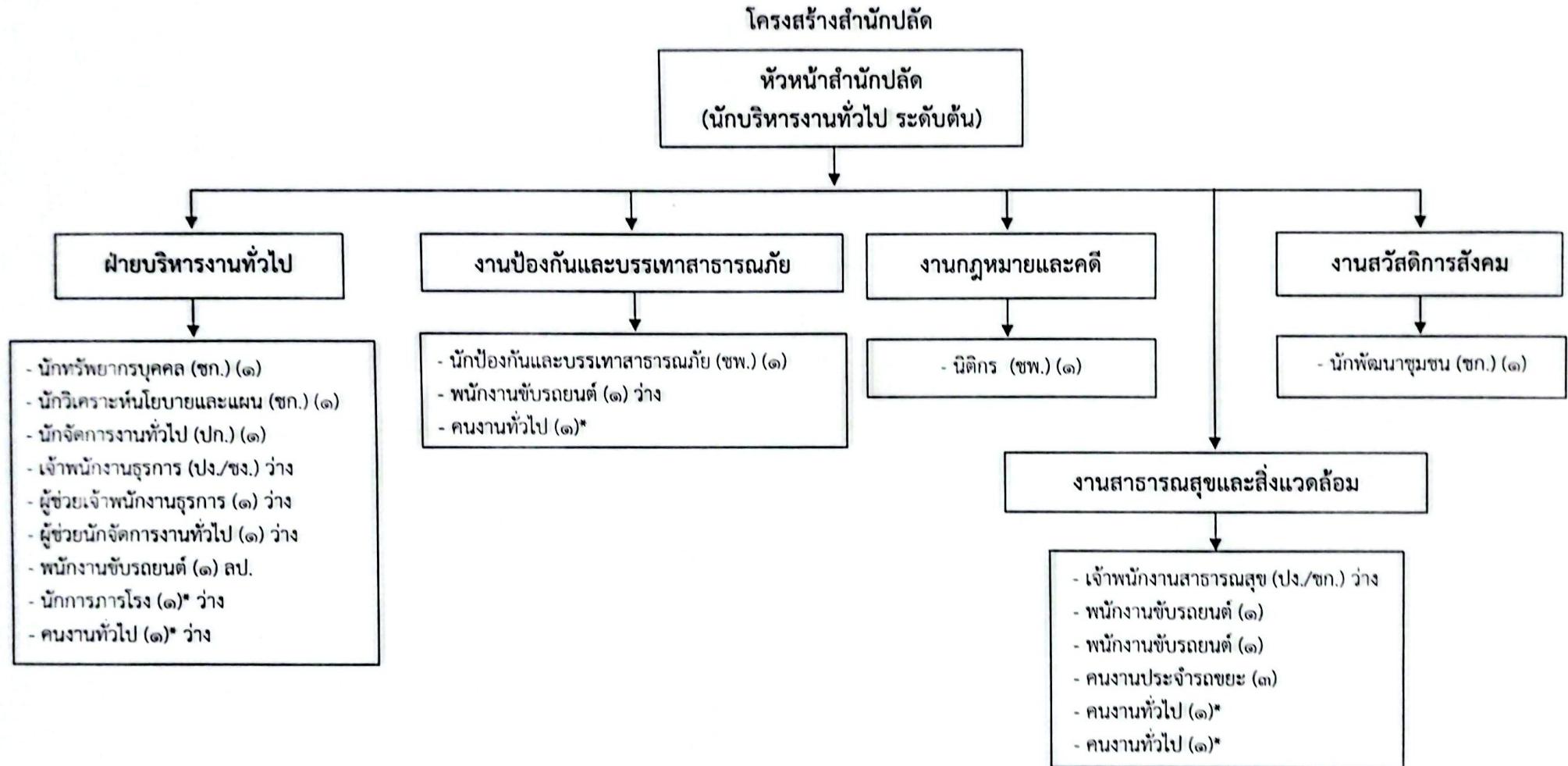
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖	พนักงานจ้าง คนสวน	-	๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๐,๔๙๐
๔๗	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๘	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขณ.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
(๕)	รวม	-	๖๐	๔๓	๑๑,๐๒๑,๒๒๐	๕๑๖,๐๐๐	๕๙	๕๙	๕๙	+๘	-	-	๑,๗๖๗,๔๘๐	๔๐๖,๘๐๐	๔๑๗,๓๖๐	๑๓,๕๔๓,๖๒๐	๑๓,๙๕๕,๗๐๐	๑๔,๓๗๘,๕๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๐๓๑,๕๔๓	๒,๐๙๓,๓๕๕	๒,๑๕๖,๗๘๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๕๗๕,๑๖๓	๑๖,๐๔๙,๐๕๕	๑๖,๕๓๕,๓๖๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๐๑	๓๐.๔๓	๒๙.๘๖	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี



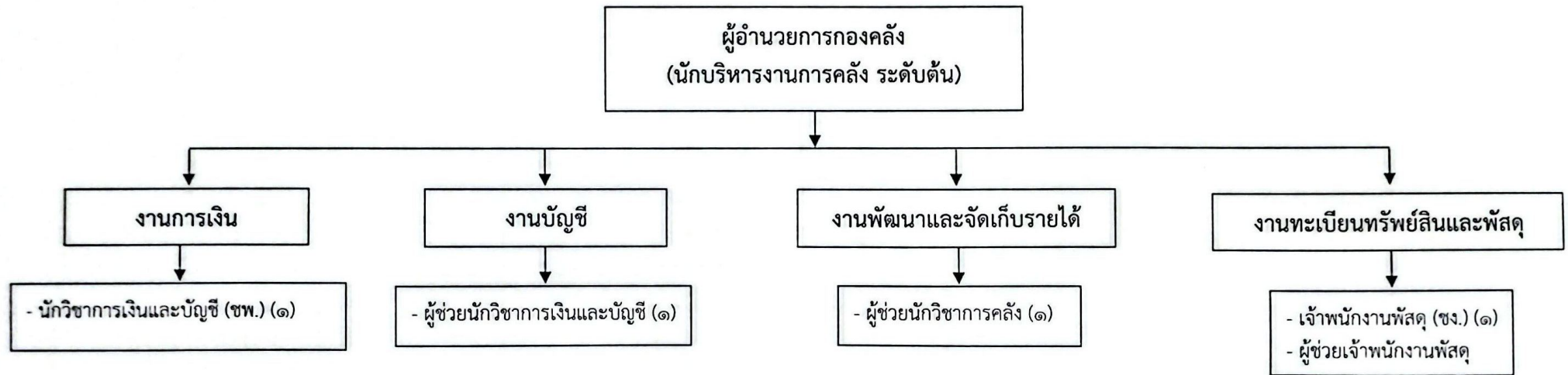
กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	๒	-	-	-	-	๑	๖	๓	๑๗

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

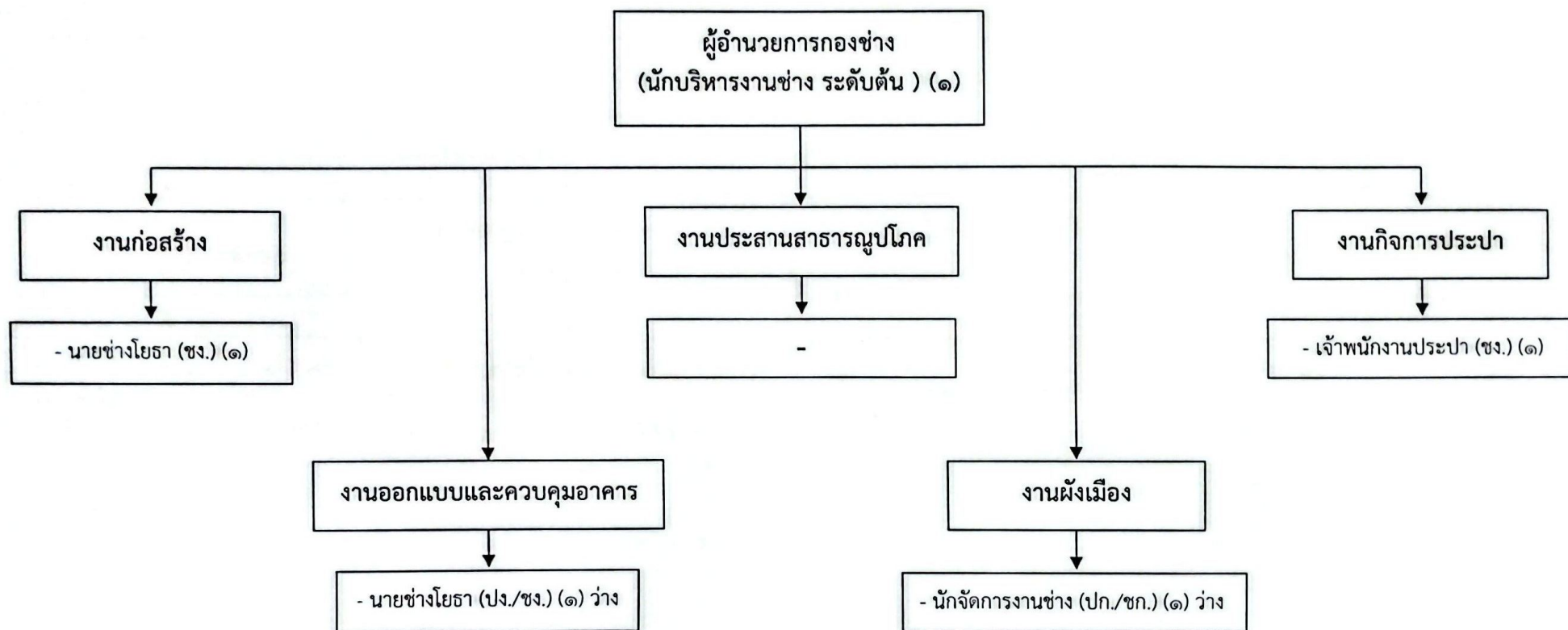
โครงสร้างกองคลัง



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

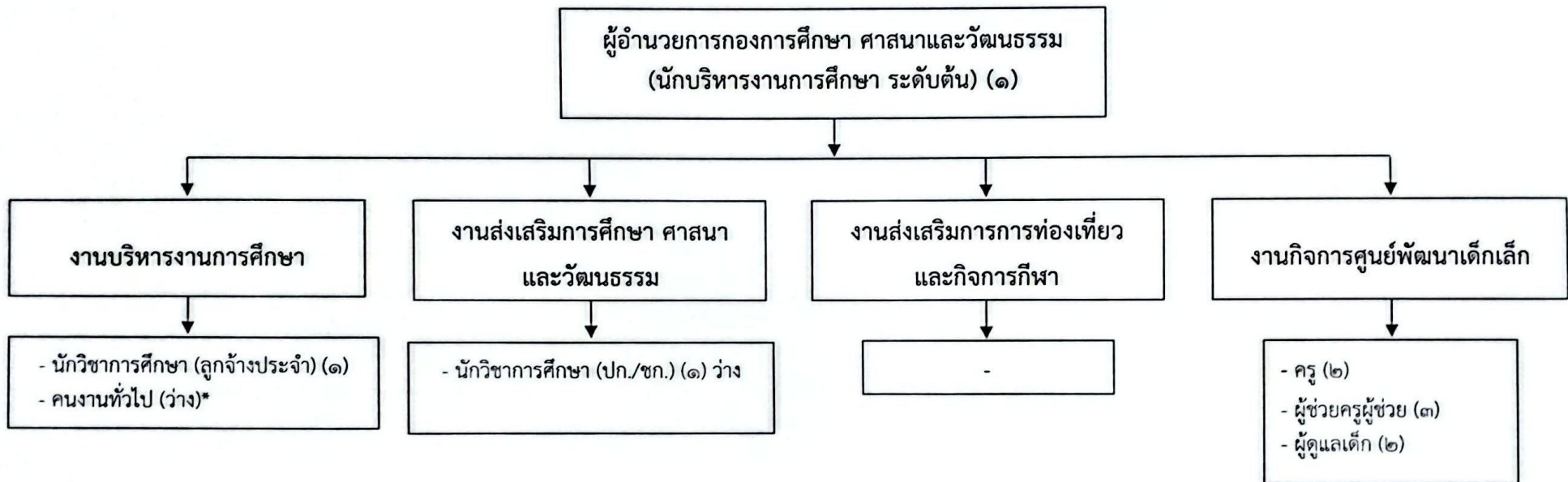
โครงสร้างกองช่าง



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

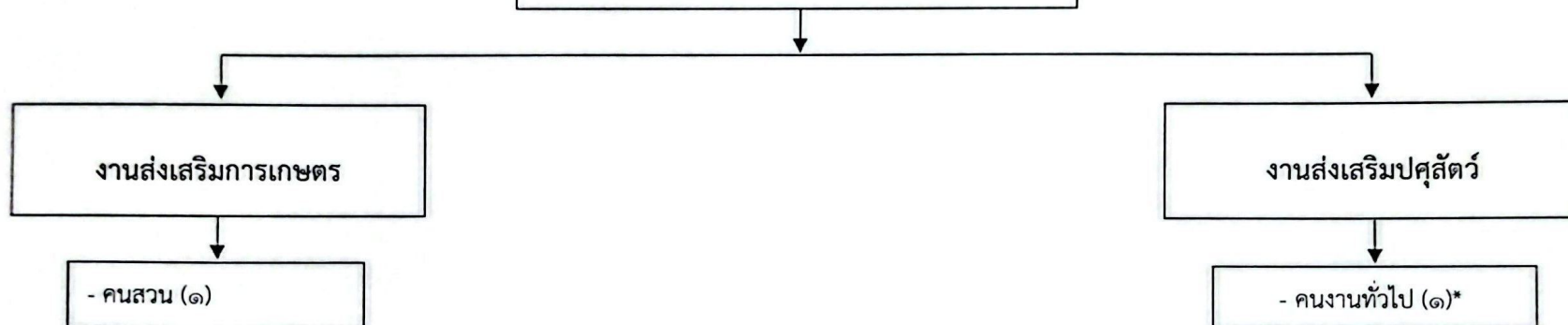
กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			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			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวเบญจบุษ มโหธร	ป.โท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๗,๕๖๐ (๔๘,๘๓๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๖๕,๕๖๐
๒	นายสันติ ชังอยู่	ป.โท	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๙๖๐ (๓๖,๓๓๐ x ๑๒)	๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๕,๙๖๐
สำนักงานปลัด หน่วยงานส่วนตำบล												
๓	นางสาวโลภา อนุเรนทร์	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๔,๒๔๐ (๓๕,๓๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๖,๒๔๐
๔	-	-	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๖๐
๕	นางสาวชาวิณี ณรงค์ชัย	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๓๕,๙๖๐ (๓๖,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๙๖๐
๖	นางสาวจุฬิน สีหามา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๐๔,๓๖๐ (๓๔,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๔,๓๖๐
๗	สิบเอกอนุรักษ์ แก้วถาวร	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ช.ท.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ช.ท.	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	๕๔๑,๕๖๐
๘	สิบเอกเด่น เศรษฐรัมย์	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๐๒,๙๖๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	๓,๖๐๐ (๓๐๐ x ๑๒)	๔๐๖,๕๖๐
๙	นายวิชัย สวัสดิ์นันทิ	ป.โท	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๑๐	นางสาวบุษยา คนยัง	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๙๘,๘๔๐ (๓๖,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๘,๘๔๐
๑๑	-	-	-	-	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๒	ถูกจ้างประจำ นายพนพล ไชยเทพ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๔,๕๖๐ (๒๓,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๖๐
๑๓	พนักงานจ้าง นางสาวสุวิภา กุลจันทร์เพ็ง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๖๕,๓๖๐ (๓๓,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๕,๓๖๐
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	๓๑๒,๘๐๐ (๒๕,๙๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๑๒,๘๐๐
๑๕	นายไพฑูย์ ป้อมเขียวพิณ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๓๒๕,๖๘๐ (๓๐,๓๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๕,๖๘๐
๑๖	นายยุทธพงศ์ เสาร์สิริ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๓๑๒,๘๐๐ (๒๕,๙๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๒,๘๐๐
๑๗	นายประครอง สัตถุพรรณ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๗๓,๒๔๐ (๓๔,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๓,๒๔๐

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	นายไสว ศิริสุพรรณ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๙๑,๒๔๐ (๑๔,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๑,๒๔๐
๑๙	นายอาคม มงคลนำ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๒๐	นางแสงรัศมี คนแรง	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายพัฒนา อุดริกษ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายปิยะชนม์ จันทวัน	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวชลิตาภา สาริบุตร	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายบุญสม อคท	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางจุติพร หงษ์คำ	ป.โท	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๒	นางสาวอริสา บุตรน้อย	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๓๕,๙๒๐ (๓๖,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๙๒๐
๓	นางสาวอาภาพร โตชัย	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่สดุ	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่สดุ	ปง.	๓๖๘,๓๖๐ (๓๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๘,๓๖๐
๔	พนักงานจ้าง นางกรรณิการ์ ใจปานน้ำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๕	นางสาวขวัญนา คังพรมโพธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๕๒,๔๐๐ (๒๐,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๔๐๐
๖	นางสาวสิวพร ศรีเฉลิม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สดุ	-	๑๕๘,๕๒๐ (๑๓,๒๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๘,๕๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายศุภกิจ จ้างสาร	ป.โท	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัน	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัน	๔๔๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๒,๘๐๐
๒	-	-	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๓	นายยุทธนา พลเสนา	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๔	นายถาวร บุคราษ	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๕	-	-	-	-	-	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๓๕๕,๓๒๐
๖	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางกาญจนา ทาระหา	ป.โท	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	คัน	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	คัน	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๒	-	-	-	-	-	๗๓-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๓๕๕,๓๒๐
๓	-	-	-	-	-	๗๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๒๙๗,๙๐๐
๔	พนักงานครู นางทิวา เชิดชู	ป.โท	๗๓-๓-๐๕-๖๖๐๐-๗๐๙	ครู	คศ.๓	๗๓-๓-๐๕-๖๖๐๐-๗๐๙	ครู	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	นางละมัย สาศรีรัตน์	ป.ตรี	๗๓-๓-๐๕-๖๖๐๐-๗๓๐	ครู	คศ.๑	๗๓-๓-๐๕-๖๖๐๐-๗๓๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	สอ.จัดสรร ๔ อัตรา
๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านกุคังจื่อ)	-	-	-	-	สอ.จัดสรร
๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านศรีเชียงใหม่)	-	-	-	-	สอ.จัดสรร
๙	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านเหล่า)	-	-	-	-	สอ.จัดสรร

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔	อุกฉกร์ประจักษ์ นางวรรณกร พลยะเรศ	ป.โท	-	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักวิชาการศึกษา	-	๓๔๖,๗๖๐ (๒๔,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๗๖๐
๑๐	พนักงานจ้าง นางสาวศอกไม้ วัชรเวียงคำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วยดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๔๖,๔๔๐ (๓,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๖,๔๔๐
๑๑	นางดวงดา ไชยเทพ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วยดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๔๓,๐๘๐ (๓,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๔๓,๐๘๐
๑๒	นางจริญญา อุดมลาภ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วยดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๔๓,๐๘๐ (๓,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๔๓,๐๘๐
๑๓	นางสาวยุพิน แก้วอินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๓,๐๘๐ (๓,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๔๓,๐๘๐
๑๔	นางสาวธรรมบุญ ชัยลี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๓,๐๘๐ (๓,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๔๓,๐๘๐
๑๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางสาวอรรษา พิศนาค	ป.โท	๗๓-๓-๑๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๗๓-๓-๑๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๔๖๘,๒๔๐ (๒๔,๗๖๐ x ๑๒)	๔๖,๖๖๐ (๓,๘๘๖ x ๑๒)	-	๔๖๘,๒๔๐
๒	พนักงานจ้าง นายเกียรติคุณ เหมณี	ปวส.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๓	นางสาวสุวิรัตน์ คนครอง	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางทัศนีย์ อินทรห่านา	ป.โท	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๖๒,๖๔๐ (๓๔,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๖๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

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 และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ 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 ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

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

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตร นักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานงานคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
๓	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	- หน่วยงานอื่นๆ
๔	หลักสูตร หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตร ผอ.การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตร ผอ.ส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานการเกษตร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๗	หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๘	หลักสูตร นิติกร	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
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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. ๗ ราย	✓	✓	✓	

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	- องค์การบริหารส่วนตำบล
๒	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	- สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
๓	หลักสูตรการบริหารงาน	ผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	✓	- ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี/ หน่วยงานอื่น ๆ
๔	โครงการศึกษาดูงานฯ	ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตรอื่นๆ	ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต.	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ที่ ๗๕๑/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของพนักงานส่วนตำบล ประกอบกับข้อ ๑๕ และ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) โดยมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | | |
|---------------------------|----------------------------------|-----------|
| ๑. นายสรชัย ภูทรายขาว | ตำแหน่ง นายก อบต.นาดี | ประธาน |
| ๒. นางสาวเบญจนุช มโหธร | ตำแหน่ง ปลัด อบต.นาดี | กรรมการ |
| ๓. นายสันติ ยิ่งอยู่ | ตำแหน่ง รองปลัด อบต.นาดี | กรรมการ |
| ๔. นางจุติพร หงษาคำ | ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายศุภวัจน์ ช่างสาร | ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางสาวโสภา อนุสุเรนทร์ | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นางสาวสาริศา ทศตร | ตำแหน่ง ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๘. นางกาญจนา ทหารหา | ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๙. นางสาวชาริณี ณรงค์ชัย | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสรชัย ภูทรายขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี.....
ที่...อค.๗๑๕๐๑/๑๑๖๐.....วันที่...๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘.....
เรื่อง...ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
.....(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘).....

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) และได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ๗๕๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ นั้น

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันอังคาร ที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี โดยพร้อมเพรียงกัน

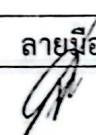
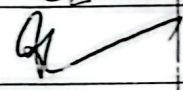
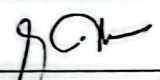
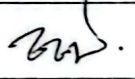
(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายสรชัย ภูทรายขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

บัญชีลงชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสรชัย ภูทรายขาว	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี		ประธาน
๒	นางสาวเบญจนุช มโหธร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี		กรรมการ
๓	นายสันติ ยั่งอยู่	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี		กรรมการ
๔	นางจุติพร หงษาคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายศุภวัจน์ ช่างสาร	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นางสาวโสภา อนุสุเรนทร์	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๗	นางกาญจนา ทาระทา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๘	นางสาวสาริศา ทศตร	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร		กรรมการ
๙	นางสาวชาริณี ณรงค์ชัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		เลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

- ๓.๑ ข้อมูลอัตราค่าจ้างเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่างที่กำหนดไว้ก่อนปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ๓.๒ การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
- ๓.๓ สรุปข้อมูลในการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)
- ๓.๔ การตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ผู้มาประชุม จำนวน ๙ คน

๑. นายสรชัย ภูทรายขาว	ตำแหน่ง นายก อบต.นาดี	ประธาน
๒. นางสาวเบญจนุช มโหธร	ตำแหน่ง ปลัด อบต.นาดี	กรรมการ
๓. นายสันติ ยังอยู่	ตำแหน่ง รองปลัด อบต.นาดี	กรรมการ
๔. นางจุติพร หงษาคำ	ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายศุภวัจน์ ช่างสาร	ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวโสภา อนุสุเรนทร์	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นางสาวสาริศา ทศตร	ตำแหน่ง ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. นางกาญจนา ทหารหา	ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๙. นางสาวชาลินี ฌรงค์ชัย	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายก อบต.

นายสรชัย ภูทรายขาว ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ในฐานะประธานกล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต.

แจ้งการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) และมอบหมายให้ ปลัด อบต. เป็นผู้ดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป

ปลัด อบต.

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้มีคำสั่งที่ ๗๕๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) เพื่อจัดทำวิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ต่อไป

ที่ประชุม - รับทราบ

/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่
๑/๒๕๖๘) เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

ปลัด อบต.

๓.๑ ข้อมูลอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่ง และตำแหน่ง
ว่าง ที่กำหนดไว้ก่อนปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

-มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

นักทรัพยากรบุคคล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน
๒๕๖๖ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น ประกอบกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งปัจจุบันกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน
๕๗ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง (จำนวน ๔๔ อัตรา)

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน
- พนักงานครู จำนวน ๒ คน
- ลูกจ้างประจำ ๒ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ คน (ภารกิจ ๑๕ คน/ทั่วไป ๕ คน)

โดยมีรายละเอียดตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (จำนวน ๒ อัตรา)

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |

สำนักปลัด (จำนวน ๑๙ อัตรา) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล (จำนวน ๘ อัตรา)

- | | |
|---|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นิติกร ชำนาญการพิเศษ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการพิเศษ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ (จำนวน ๑ อัตรา)

- พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา
/พนักงาน...

พนักงานจ้างตามภารกิจ (จำนวน ๖ อัตรา)

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๓ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป (จำนวน ๓ อัตรา)

- | | |
|---------------|---------------|
| - คนงานทั่วไป | จำนวน ๓ อัตรา |
|---------------|---------------|

กองคลัง (จำนวน ๖ อัตรา) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล (จำนวน ๓ อัตรา)

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ (จำนวน ๓ อัตรา)

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |

กองช่าง (จำนวน ๓ อัตรา) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานประปา ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป (จำนวน ๑ อัตรา)

- | | |
|---------------|---------------|
| - คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------|---------------|

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (จำนวน ๑๐ อัตรา)

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล (จำนวน ๒ อัตรา)

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานครู (จำนวน ๒ อัตรา)

- | | |
|-------------|---------------|
| ๑. ครู คศ.๓ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ครู คศ.๑ | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ (จำนวน ๑ อัตรา)

- | | |
|-------------------|---------------|
| - นักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ (จำนวน ๕ อัตรา)

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๒ อัตรา |

กองส่งเสริมการเกษตร (จำนวน ๓ อัตรา) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล (จำนวน ๑ อัตรา)

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (จำนวน ๑ อัตรา)

- คนสวน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป (จำนวน ๑ อัตรา)

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน (จำนวน ๑ อัตรา)

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. อัตราตำแหน่งว่าง (จำนวน ๑๓ อัตรา) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา

- พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

สำนักปลัด (จำนวน ๖ อัตรา)

พนักงานส่วนตำบล (จำนวน ๒ อัตรา)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานตามภารกิจ (จำนวน ๒ อัตรา)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป (จำนวน ๒ อัตรา)

- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง (จำนวน ๒ อัตรา)

พนักงานส่วนตำบล (จำนวน ๒ อัตรา)

- วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (จำนวน ๕ อัตรา)

พนักงานส่วนตำบล (จำนวน ๑ อัตรา)

- นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานครู (จำนวน ๓ อัตรา)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป (จำนวน ๑ อัตรา)

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม - รับทราบ

ปลัด อบต.

๓.๒ การพิจารณาปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีในครั้งนี้ ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหาร ส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล-ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ช่วยพิจารณา เพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีความจำเป็นต้องกำหนด เพิ่มหรือลดตำแหน่ง เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

นายก อบต.

แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการได้เสนอการปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ พร้อมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงตำแหน่งในครั้งนี้

ผอ.กองคลัง

ในส่วน กองคลัง มีความประสงค์ที่จะขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ดังนี้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ประเภท วิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น

โดยมีเหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้นของงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง ซึ่งภารกิจและหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีซึ่งประกอบด้วย ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันมีการขยายตัวทางด้านสังคมและการ เจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีประชาชน ชุมชน ร้านค้า และสถาน ประกอบการต่างๆ เพิ่มขึ้น ทำให้มีปริมาณงานด้านการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้นด้วย ประกอบกับ กองคลัง มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจและ หน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานจัดเก็บรายได้

ดังนั้น กองคลัง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เพื่อปฏิบัติงานวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่างๆ วิธีการจัดเก็บภาษี อากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจรับ แบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดง รายการ คำร้อง คำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและ ลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บ รักษา และนำส่งเงินเป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

ทำให้งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการภาษี การปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคี ทำให้มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น

ที่ประชุม - รับทราบ

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด ไม่ประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดในกรอบแผน อัตรากำลัง เห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้ทั้งหมด

ที่ประชุม - รับทราบ

ผอ.กองช่าง

ในส่วน กองช่าง มีความประสงค์ที่จะขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ตามกรอบแผนอัตรากำลังเดิม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ขอเปลี่ยนแปลงเป็นตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เหตุผลความจำเป็น

โดยมีเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ จากเดิมตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เปลี่ยนแปลงเป็นตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานด้านงานโยธา ซึ่งมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงาน ช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบและงานช่างก่อสร้าง ซึ่งปัจจุบันมีนายช่างโยธาเพียง ๑ อัตรา เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงานช่างโยธา และงานที่เกี่ยวกับงานโครงสร้าง พื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคี

ดังนั้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานโยธา จึงมีความจำเป็นต้องขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง จากเดิมตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ขอเปลี่ยนแปลงเป็นตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครองตำแหน่ง และในส่วนของการปฏิบัติงานด้านงานธุรการ กองช่างได้มอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด กองช่าง เป็นผู้ปฏิบัติงานธุรการของกองช่าง ซึ่งในการขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในครั้งนี้ จึงไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อทางราชการแต่อย่างใด

ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

ทำให้การปฏิบัติงานด้านงานโยธาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และก่อประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่

ที่ประชุม - รับทราบ

ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร

กองส่งเสริมการเกษตร สำหรับในการปรับปรุงแผนในครั้งนี้ ไม่ประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดในกรอบอัตรากำลัง

ที่ประชุม - รับทราบ

ผอ. กองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่ประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือ
ปรับลดในกรอบแผนอัตรากำลัง เห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้ทั้งหมด

ที่ประชุม - รับทราบ

ปลัด อบต.

สรุปข้อมูลกรอบอัตรากำลัง รายละเอียดดังนี้

๑. คงตำแหน่งว่างเดิมเอาไว้ จำนวน ๑๒ อัตรา คือ
สำนักปลัด (จำนวน ๖ อัตรา)

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง (จำนวน ๑ อัตรา)

พนักงานส่วนตำบล

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (จำนวน ๕ อัตรา)

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา คือ

- ๒.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) สังกัด กองคลัง
- ๒.๒ ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) สังกัด กองช่าง

๓. ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา คือ

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สังกัด กองช่าง

ปลัด อบต.

๓.๓ สรุปข้อมูลในการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๘

สรุปข้อมูลในการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ รายละเอียดดังนี้

๑. ส่วนราชการที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง ได้แก่ สำนักปลัด
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองส่งเสริมการเกษตร

๒. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

- ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ประเภทวิชาการ
จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง

๓. เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

เดิมตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) สังกัด กองช่าง
เปลี่ยนแปลงเป็น ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง)

ที่ประชุม - รับทราบ

ปลัด อบต.

๓.๔ การตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ

มอบหมายให้ น.ส.ชาธิณี ณรงค์ชัย ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา
๓๕

นักทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงแผน
อัตรากำลังฯ ตามแบบค่าใช้จ่ายตามที่จังหวัดได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งจากการคำนวณร้อยละ
ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลฯ ในปีงบประมาณปัจจุบัน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๖ และประมาณการด้านบุคคลฯ รวมกับประมาณการค่าใช้จ่ายใน
การปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๙

ปลัด อบต.

จากภาระค่าใช้จ่ายในเบื้องต้นที่นักทรัพยากรบุคคลได้คำนวณไว้นั้น ถือว่าเป็น
ภาระค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมดีแล้ว และเห็นควรให้เราควบคุมค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล
ไม่ให้เกินวงเงินร้อยละ ๓๕ หากเราควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ประมาณนี้น่าจะเหมาะสม
แล้ว และหากองค์การบริหารส่วนตำบลฯ มีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือ
ต้องการปรับลดตำแหน่งในส่วนที่เกินความจำเป็น จะได้เชิญประชุมปรับปรุงแผน
อัตรากำลังในครั้งต่อไป

นายก อบต.

ขอมติที่ประชุมในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ในครั้งนี้ ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง

๒. เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

เดิมตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) สังกัด กองช่าง

เปลี่ยนแปลงเป็น ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง)

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและขอ
เปลี่ยนแปลงตำแหน่งตามที่เสนอด้วยมติที่เป็นเอกฉันท์

นายก อบต.

สอบถามคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นใดเพิ่มเติมหรือไม่
ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมในการให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

นายก อบต.

กล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดทำรายงานการประชุม

(นางสาวจาริณี ณรงค์ชัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวเบญจนุช มโหธร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสรชัย ภูทรายขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

(นายสรชัย ภูทรายขาว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	สำนักงานปลัด (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๗	นิติกร (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ปรับปรุง ตำแหน่ง ขพ.) มีคนครอง
๘	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	พนักงานจ้าง								
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง
๑๙	นักการภารโรง (ทป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง
๒๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองคลัง (๐๔)								
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(แต่งตั้งวิชาการ ในตำแหน่ง ขพ.) มีคนครอง
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
	กองช่าง (๑๕)								
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
๓๐	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๓๒	เจ้าพนักงานประปา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
๓๓	นักจัดการงานช่าง (ปก./ขก.)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๓๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
๓๗	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ครบ
๓๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
	ลูกจ้างประจำ								
๔๐	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
	พนักงานจ้าง								
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ไม่ครบ
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ครบ
๔๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
๔๔	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
	พนักงานจ้าง								
๔๕	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
๔๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ครบ (แต่มีข้าราชการ ในตำแหน่ง ขก.)
	รวม	๕๕	๕๓	๕๘	๕๘	-	๓	๓	