

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ )**  
**ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑ ) พ.ศ.๒๕๖๔**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว**  
**อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงจำเป็นต้อง จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาบัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน


- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น


- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง


## กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง


### ๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง


การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

 **The State Auditor's Office** ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

 **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

 **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

 **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

## ๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจ และลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

### (๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

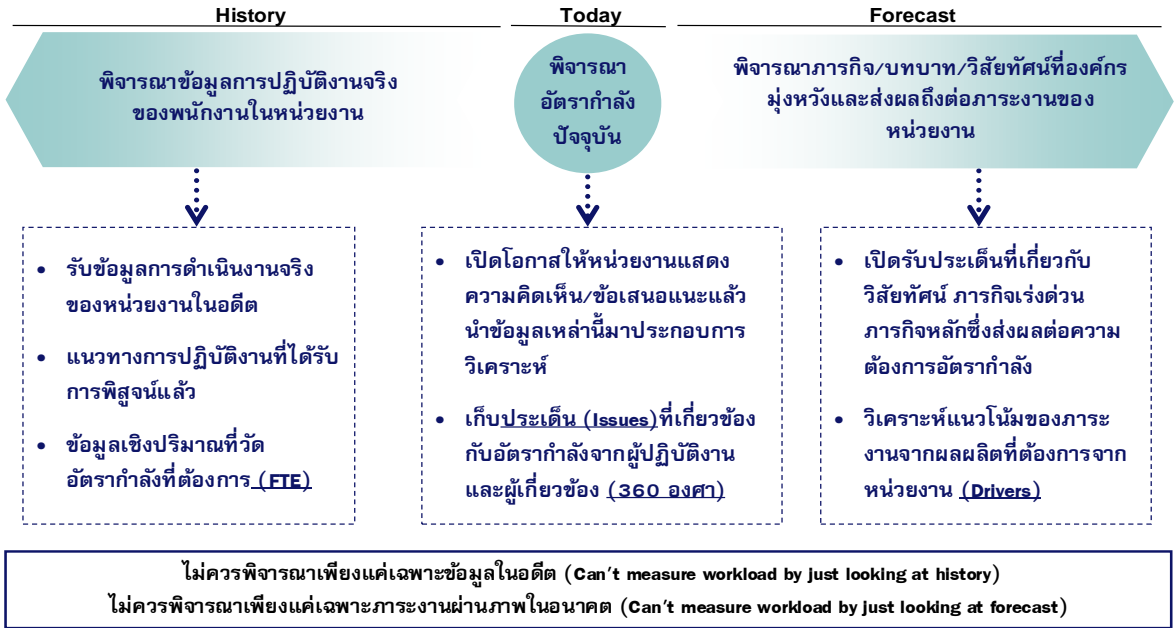
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน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

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่เน้นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการและนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในและเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการ การควบคุมภายใน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### (๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

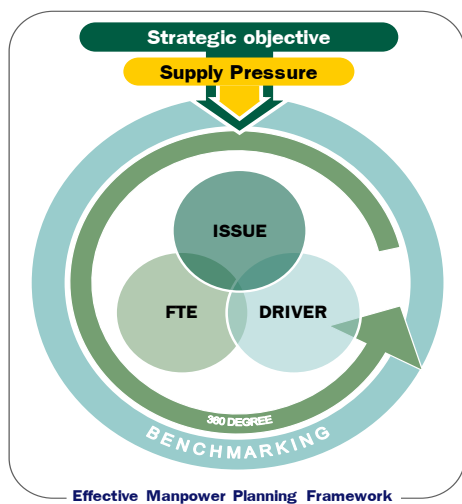
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง





จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่าว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective** : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure** : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกองควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

## - พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบล  
นาบัว
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่น  
ที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

## การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ  
ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ  
ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า ดังนี้  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

## หมายเหตุ

- ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver** : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน  
ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ  
สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว (การตรวจประเมิน  
LPA)

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

**ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วน  
ราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ  
กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วน  
ราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว พิจารณาทบทวนว่าการ  
กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ  
ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ประเด็นเรื่องการพัฒนาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ต้องมี  
การพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น  
ทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่ง  
สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน  
กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสวาย อำเภอเมืองสุรินทร์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสวาย เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร  
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.นาบัว อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์			อบต.สวาย อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	-	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>			<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ( ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ( ปก./ชก.)	-	-
<b>สำนักปลัด</b>			<b>สำนักปลัด</b>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	-	-	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	-	๑
			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีทักษะ)</b>		
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
			พนักงานดับเพลิง	๒	-
			พนักงานสูบน้ำ	๑	๑
			พนักงานตักแต่งสวน	๑	-
			ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	-
			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีคุณวุฒิ)</b>		
			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-

<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
ขับรถบรรทุกน้ำ	๑	-	นักการภารโรง	๑	-
คนงานทั่วไป (งานเกษตร)	๑	-	คนงานทั่วไป (งานห้องสมุดประจำตำบล)	๑	-
คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
คนงานทั่วไป (งานนโยบายและแผน)	๑	-	คนงานทั่วไป (งานบุคคล)	๑	-
คนงานทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน)	๑	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	๑	-
<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	-	-
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	-
			<b>ลูกจ้างประจำ</b>		
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>		
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
คนงานทั่วไป(งานการเงินและบัญชี)	๑	-			
<b>กองช่าง</b>			<b>กองช่าง</b>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	-
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	-	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
			นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	-	๑
			นายช่างสำรวจ (ปง.)	๑	-
			นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>		
ผช.นายช่างโยธา	๑	-	ผช.นายช่างโยธา	๑	-
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-
ครู (คศ.๒)	๔	-	ครู (คศ.๒)	๖	-
ครู (คศ.๑)	๓	-	ครู (คศ.๑)	๔	-
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีคุณวุฒิ)</b>		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีทักษะ)</b>		
			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๒
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
ผู้ดูแลเด็ก	๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	๘	๒
คนงานทั่วไป(งานสันตนาการ)	๑	-			
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๒</b>	<b>รวม</b>	<b>๗๒</b>	<b>๙</b>
<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.นาบัว</b>	<b>๓๗</b>		<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.สวาย</b>	<b>๘๑</b>	
<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓</b>			<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓</b>		
<b>จำนวน ๗๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท</b>			<b>จำนวน ๗๙,๐๐๐,๐๐๐บาท</b>		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว และองค์การบริหารส่วนตำบลสวาย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงมีความจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### **ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล นาบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป



๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### **กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
  - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
  - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
  - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
  - ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์
  - ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
  - ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาบัว คือ **“โครงสร้างพื้นฐานสะดวก บวกเกษตรอินทรีย์ เกิดการบริหารที่ดี มีชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว การให้บริการด้านสาธารณสุขภาค การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนาบัวเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาบัว ซึ่งได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แนวทางดังนี้

ตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๕ เห็นชอบให้ประกาศผลการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยข้าพเจ้านายเฉลิมพล เขียวหวาน ได้รับเลือกตั้งให้เข้ามาทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ.๒๕๕๐

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) มาตรา ๕๘/๕ บัญญัติไว้ว่าก่อนที่จะเข้ารับหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแถลงนโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กระผมจึงใคร่ขอแถลงนโยบายการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมาย

กระผมได้กำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ / จังหวัด / แผนการบริหารราชการแผ่นดิน / นโยบายของรัฐบาล ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนภายในตำบลนาบัว อย่างเต็มความสามารถและโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้ตามแนวทางการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลัก ประชาชนของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาที่ยืด ทรัพยากรมนุษย์ เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเชื่อมโยงกับด้านต่างๆ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาตำบลนาบัวให้เป็นตำบลที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีหลักที่จะดำเนินการ ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ด้านการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง
๖. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการพัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนและจัดให้มีการวางท่อ
	๒. พัฒนาระบบจราจร
	๓. ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติและระบบประปาหมู่บ้าน
	๔. ไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร
	๕. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง ศาลาประจำหมู่บ้าน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและเกษตรอินทรีย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการศึกษา
	๒. ส่งเสริม / สนับสนุนสตรี คนชรา เด็ก คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
	๓. ส่งเสริม / สนับสนุนด้านสาธารณสุข การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและยาเสพติด
	๔. ส่งเสริม / สนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการ
	๕. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ
	๒. ส่งเสริม / สนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน
	๓. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพชุมชน
	๒. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการมีส่วนร่วม
	๓. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
	๒. ส่งเสริม / สนับสนุนพัฒนาระบบบริหารจัดการ
	๓. ส่งเสริม / สนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ

## ๑. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนและจัดให้มีการวางท่อ
- ๑.๒ พัฒนาระบบจราจร
- ๑.๓ ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติและระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร
- ๑.๕ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง ศาลาประจำหมู่บ้าน

เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

## ๒. นโยบายด้านการพัฒนาเกษตรอินทรีย์

### ๒.๑ ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาเกษตรและเกษตรอินทรีย์

ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์สู่สากล ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชน , ส่งเสริมรณรงค์ให้เกษตรกรปลูกพืชเศรษฐกิจ , พืชคลุมดินอื่นๆ หลังฤดูเก็บเกี่ยว , ใช้ที่ดินทำกินให้เกิดประโยชน์สุด , ฝึกอบรมพัฒนากลุ่มอาชีพผลิตปุ๋ยอินทรีย์

## ๓. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

### ๓.๑ ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

ส่งเสริมให้เด็กได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ( อินเทอร์เน็ตตำบล )
- ๓.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุทางการศึกษา การเรียน การสอน
- ๓.๑.๓ โครงการอาหารกลางวันเด็ก
- ๓.๑.๔ โครงการอาหารเสริม ( นม )
- ๓.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ
- ๓.๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนอุดหนุนกลุ่มโรงเรียนในเขตบริการ อบต.นาบัว

### ๓.๒ ส่งเสริม / สนับสนุนสตรี คนชรา เด็ก คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

ส่งเสริมสนับสนุนให้การสงเคราะห์ การพัฒนาแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๒.๑ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ( เบี้ยผู้สูงอายุ )
- ๓.๒.๒ สงเคราะห์ผู้พิการ ( เบี้ยผู้พิการ )
- ๓.๒.๓ สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒.๔ สงเคราะห์เครื่องกันหนาว
- ๓.๒.๕ สงเคราะห์ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ
- ๓.๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาส

### ๓.๓ ส่งเสริม / สนับสนุนด้านสาธารณสุข การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและยาเสพติด

ส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค การป้องกันโรคติดต่อ การป้องกันยาเสพติด ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของสาธารณสุข โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน
- ๓.๓.๒ รณรงค์และป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ๓.๓.๓ รณรงค์และป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๓.๔ รณรงค์และป้องกันโรคฉี่หนู
- ๓.๓.๕ รณรงค์และป้องกันโรคเอดส์
- ๓.๓.๖ รณรงค์และป้องกันโรคไข้หวัดนก
- ๓.๓.๗ รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ
- ๓.๓.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมการรณรงค์เพื่อป้องกันยาเสพติด
- ๓.๓.๙ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการพัฒนาหมู่บ้านเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- ๓.๓.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการแก้ไขและจัดระเบียบหมู่บ้านที่ปรากฏข่าวสารยาเสพติด

### ๓.๔ ส่งเสริม / สนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการ

ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาระดับตำบลหมู่บ้าน / ตำบล / อำเภอ / จังหวัด เพื่อสุขภาพและพัฒนา กีฬาในระดับที่สูงขึ้น ปลูกฝังค่านิยมการออกกำลังกายให้แก่เยาวชน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาแก่ชุมชน
- ๓.๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันระดับต่างๆ
- ๓.๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการการแข่งขันกีฬาสากลและกีฬาพื้นบ้าน
- ๓.๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างสนามกีฬา / ลานกีฬา
- ๓.๔.๕ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยมีแนวทางดังนี้

- ๓.๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีขึ้นเขาพนมสวาย
- ๓.๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
- ๓.๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนงานกิจกรรมต่าง ๆ ของอำเภอ / จังหวัด
- ๓.๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดงานวันเฉลิมพระเกียรติวันสำคัญต่างๆ
- ๓.๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ
- ๓.๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านต่างๆ
- ๓.๕.๗ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีวันลอยกระทง

**๔. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ

ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและสร้างโอกาสแก่ประชาชน โดยมีแนวทางดังนี้

- ๔.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้เลี้ยงสัตว์
- ๔.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพทอผ้าไหม
- ๔.๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ผลิตข้าวหลาม
- ๔.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ปลูกยางพารา
- ๔.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพผู้ปลูกมันสำปะหลัง
- ๔.๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆภายในตำบล
- ๔.๑.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน / ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน โดยมีแนวทางดังนี้
  - ๔.๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนผลิตภัณฑ์ / สินค้าชุมชน
- ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว โดยมีแนวทางดังนี้
  - ๔.๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเขาพนมสวาย
  - ๔.๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ

**๕. นโยบายการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง**

ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพชุมชน , ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน , ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น โดยมีแนวทางดังนี้

- ๕.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประชาคมหมู่บ้าน
- ๕.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ อบต.สัญจร
- ๕.๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม อปพร.

- ๕.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อปพร. / อสม. / กลุ่มสตรี / ตำรวจท่องเที่ยว
- ๕.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการชุมชนสัมพันธ์
- ๕.๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนรณรงค์และป้องกันอุบัติเหตุ
- ๕.๑.๗ ส่งเสริมสนับสนุนรณรงค์ให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด

## ๖. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยรณรงค์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียว โดยมีแนวทางดังนี้

- ๖.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าตามโครงการพระราชเสาวนีย์
- ๖.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาป่าและแหล่งน้ำ
- ๖.๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์
- ๖.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนประชาสัมพันธ์การสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชน
- ๖.๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่า , ปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในตำบล

## ๗. นโยบายการพัฒนาองค์กร

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร , ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบบริหารจัดการ , ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานคณะผู้บริหาร พนักงานและผู้นำชุมชน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑  
การพัฒนาäänโครงสร้างพื้นฐาน ลิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

**พันธกิจ**

๑. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนและจัดให้มีการวางท่อ
๒. พัฒนาระบบจราจร
๓. ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ และระบบประปาหมู่บ้าน
๔. พัฒนาปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร
๕. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง/ศาลากลางหมู่บ้าน

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่างๆที่ได้มาตรฐาน
๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
๕. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๖. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
๗. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน
๘. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๙. เพื่อเป็นทางระบายน้ำ ไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๒. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก
๓. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
๕. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
๖. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้บริโภค
๘. ลำเหมือง ลำคลอง และทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
๑๐. ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก



## กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนและจัดให้มีการวางท่อ	- จำนวนโครงการก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม
๒. พัฒนาระบบจราจร	- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับพัฒนา - จำนวนประชาชนที่ได้รับการอบรม
๓. ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ และระบบประปาหมู่บ้าน	- จำนวนของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง สะอาดและปลอดภัย - จำนวนของครัวเรือนมีน้ำสะอาด - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง
๔. พัฒนาปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ ให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมเสียงตามสาย ให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง
๕. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง/ศาลากลางหมู่บ้าน	- จำนวนศาลาที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนศาลาที่ได้รับการปรับปรุง

### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

### ความเชื่อมโยง

#### ๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒**  
**การพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนทักษะอาชีพครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

**เป้าประสงค์**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจ และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน

การดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๒. กิจกรรมตามโครงการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืน
๓. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตร เพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๔. กลุ่มอาชีพมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๕. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน - จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุน - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนการขับเคลื่อน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนทักษะอาชีพครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพ - จำนวนโครงการที่ดำเนินการ

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุฑปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๒. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

### เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย
๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี เข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียม
๒. ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ประชาชน สืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๕. การแข่งขันกีฬาและนันทนาการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงขึ้น
๖. เด็กและเยาวชนได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. มีสนามกีฬาและสวนนันทนาการให้ประชาชนได้ออกกำลังกายมีสุขภาพแข็งแรง
๘. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน
๙. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ทุกคน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

## กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุข	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการสนับสนุน - จำนวน รพ.สต./อสม.ที่ได้รับการจัดสรร - จำนวนกองทุนด้านสุขภาพ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์ฯ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง	- จำนวนประชาชนที่ใช้บริการศูนย์อินเทอร์เน็ต
๔. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนานักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ
๕. ส่งเสริมพัฒนาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประเพณีชาวบ้าน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์พระพุทธศาสนา - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน - จำนวนครั้งที่มีการจัดหา - จำนวนสนามกีฬาและสวนนันทนาการ
๗. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา - จำนวนกองทุนที่สนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุน
๘. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๙. สนับสนุนมาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และยาเสพติดทุกประเภท	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

### ความเชื่อมโยง

#### ๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครูปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมให้ร่มเย็นและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔  
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในกลุ่มอาชีพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยว

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และสร้างรายได้เสริมให้กับประชาชน
๒. เพื่อส่งเสริมงานการท่องเที่ยว กระตุ้นเศรษฐกิจ กระจายรายได้

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. กลุ่มอาชีพได้รับการพัฒนาส่งเสริม
๒. กิจกรรม/โครงการ งานการท่องเที่ยวที่ได้ดำเนินการ

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในกลุ่มอาชีพ/สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนา - จำนวนสินค้าผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนา
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว/แหล่งท่องเที่ยว	- จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการ - จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขัน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕**  
**การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมพัฒนาระบบตามหลักธรรมาภิบาล (คุณธรรม นิติธรรม คุ่มค่า โปร่งใส การมีส่วนร่วม และรับผิดชอบ) และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาในท้องถิ่น
๓. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงห่างไกลยาเสพติด

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร - จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม - จำนวนครั้งที่มีการจัดการประชาคม
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

**ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงชายแดน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖**  
**การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการปลูกป่า, ไม้ดอก – ไม้ประดับ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมการปลูกป่า, ไม้ดอก – ไม้ประดับ เพิ่มพื้นที่สีเขียว
๒. เพื่อป้องกันที่สาธารณะไม่ให้เกิดกรุกราน
๓. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. มีการปลูกป่า, ไม้ดอก – ไม้ประดับ, ปรับปรุงภูมิทัศน์
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์
๓. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการปลูกป่า, ไม้ดอก – ไม้ประดับ เพิ่มพื้นที่สีเขียว	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินการ

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗**  
**ด้านการพัฒนาองค์กร**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
๒. ระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ
๓. วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม - จำนวนครั้งที่มีการเสริมสร้างและปรับปรุงการบริหารงาน - จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร - จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงและเพิ่มอัตรากำลัง - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการจดทะเบียนภาษี
๓. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน	- จำนวนครั้งที่มีการจัดหาวัสดุ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขัน



### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

#### ก. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมมากที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือการวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหา ผังเมืองนี้ ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่ๆกำลังประสบปัญหาหนัก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโต ในอนาคต สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาผังเมือง เพื่ออนาคต จะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

#### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิด ฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำเหมืองส่งน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อ ระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งที่ระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำ ในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทัน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ประชาชนบางหลังคาเรือนยังไม่มี ระบบไฟฟ้า เพราะอยู่ห่างจากชุมชนมาก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ลักษณะของการอยู่ ร่วมกันยังไม่หนาแน่น เป็นบริเวณกลางทุ่งนา

๔. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคเพียงพอต่อความ ต้องการของประชาชน แต่ระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมานานหลายปีแล้ว ฝูพัง ทำให้ต้องซ่อมแซม บ่อยครั้ง จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซม จนงบประมาณในการ บริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี บางครั้งเกิด ปัญหาภัยแล้ง ทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่นาของ ตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น บางพื้นที่พบปัญหาสภาพ น้ำกร่อยไม่สามารถทำนาได้ ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง ลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ หน้าแล้ง บริเวณลำคลองจะแห้งขอด

๖. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ ชาวบ้านจะใช้ โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสิ่งของใช้ไปรษณีย์อนุญาต บริการรับส่งไปรษณีย์ถึงบ้าน ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ศูนย์การเรียนรู้ตำบล นาบัว แต่ในภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่จะติดไว้ให้ลูกหลานตนเองที่กำลังเรียนหนังสือได้ใช้เฉพาะคร่ำเรือน กับการบริการของ TOT เป็นต้น

## การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือ โครงการ/กิจกรรมที่เกินศักยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการ ของบสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทิวถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง สระเก็บผักน้ำ
๕. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด ในการอุปโภคบริโภค

## ข. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา ในด้านเศรษฐกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำงาน ในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ไม่มีพืชเศรษฐกิจ ที่เด่นชัด ที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึง จะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่น ๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ยังต้องอาศัย งบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหา สิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเศรษฐกิจ

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาบัว มีอาชีพหลัก คือ การทำนา รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการ พัฒนาภาคเกษตร มาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในทุกๆด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาบัว เล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรม จะเน้นหนักในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้อง ดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

## ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และ ต้องการความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิต ทางการเกษตร เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าว เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้น ก่อนที่จะจำหน่าย เพิ่ม มูลค่าสินค้า เพราะลดปัญหาการกตราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และลดต้นทุนการผลิต ไม่ต้อง ซื้อพันธุ์ข้าวในการทำนาในฤดูต่อไป

๑. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๒. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๓. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๔. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๕. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน

## ค. ด้านสังคม

### ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัย แรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย
๓. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
๔. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
๕. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน
๖. ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
๗. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดภัยจึงทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีอายุยืนยาว เป็นพิเศษ ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิดรักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียนหรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดูกสันหลังของชาติ”

๔. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่แท้จริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

**การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต** องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากรอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว คอยดูแลสอดส่อง ปัญหาสาธารณสุข ภายในชุมชนของตนเอง และประสานมายังองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดอบรม ทั้งทางโลกและทางธรรม ก็สามารถลดปัญหาได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างความตระหนัก และองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชนโดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชน และที่สาธารณะต่างๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ลดมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

### **ความต้องการของประชาชน**

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็กเยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรม มีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### **จ. ด้านการเมือง – การบริหาร**

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา “ซื้อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

## ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว บางส่วนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชุม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือ การให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงระหว่างระยะเวลา ในการทำนา คือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของ ประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนา ด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหามีจำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อ การดำเนินงานพัฒนาในด้านต่างๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลาง จัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อย เนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเป็นพื้นที่ เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และ ส่งเสริมให้ประชาชน มีความสนใจในการเมืองการบริหาร โดยใช้สื่อต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยจัดตั้งกลุ่ม ตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้าน ในด้านต่างๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีใน การทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถ จัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรม และครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติ เพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

### ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว และสนใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วนเป็นธรรม เพื่อมี รายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่ม สร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

## จ. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาการจัดการจัดเก็บขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่าง ๆ ไม่รุนแรง ปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนัก เป็นปัญหาขยะของครัวเรือน ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็น่าจะเป็น การปรับปรุงสวนสุขภาพ เท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อน และเป็นปอดอย่างแท้จริง ภายในชุมชนสำคัญ ๆ ของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวในอนาคต

**ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย** เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมี ในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต** องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อนและใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและทำให้ประชาชนหวงแหน

### **ความต้องการของประชาชน**

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น  
 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมศักยภาพ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว  
 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมศักยภาพ (SWOT Analysis)  
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

จุดแข็ง (Strengths)		จุดอ่อน (Weaknesses)	
S ๑	มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน	W ๑	บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
		W ๒	ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวตอบสนองได้น้อย
S ๒	มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น	W ๓	คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพ หรือ การดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง
S ๓	มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจงานการบริหารงานตามลำดับชั้น		
S ๔	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย		
S ๕	มีข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล	W ๔	มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
S ๖	สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย	W ๕	บุคลากรมีน้อยทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงานน้อย
S ๗	สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ	W ๖	ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
S ๘	ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง		

จุดแข็ง (Strengths)		จุดอ่อน (Weaknesses)	
S ๙	มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน	W ๘	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
S ๑๐	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	W ๙	ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การทำนา การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ฯลฯ
S ๑๑	เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	W ๑๐	งบประมาณจำกัด ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ
S ๑๒	สภาพของพื้นดินมีสภาพค่อนข้างสมบูรณ์ เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด	W ๑๑	ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วน ครอบคลุมในทุกด้าน
S ๑๓	กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย	W ๑๒	ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
S ๑๔	มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	W ๑๓	เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
S ๑๕	มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม	W ๑๔	ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
S ๑๖	ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	W ๑๕	อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติ ซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
S ๑๗	มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน		



โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
○ ๑	มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ	T ๑	อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯบางภารกิจยังไม่มีชัดเจน
○ ๒	แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯและการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล	T ๒	การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
○ ๓	สามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน	T ๓	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอ กับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
○ ๔	กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	T ๔	ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
○ ๕	ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	T ๕	น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
○ ๖	ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย	T ๖	การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ
○ ๗	มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเยาวชน และประชาชนในตำบล	T ๗	ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของบุตร-หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
○ ๘	มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้ นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง	T ๘	ภัยธรรมชาติ ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
○ ๙	มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ	T ๙	ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

โอกาส (Opportunity)		ภัยคุกคาม (Threat)	
O ๑๐	การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหา ยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด และ อำเภอ สอดคล้องกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	T ๑๐	ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
		T ๑๑	สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและการ เปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนา ท้องถิ่น
O ๑๑	นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคม จัดทำโครงการ/กิจกรรม หรือสนับสนุนด้าน ต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการของ ชุมชน	T ๑๒	ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วน ร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและ ของภาครัฐ
O ๑๒	มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทาง สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ใช้สันติวิธีเป็น แนวทางในการแก้ไขปัญหา	T ๑๓	
O ๑๓	มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับ ท้องถิ่น ทำให้การบริหารจัดการมีความ ต่อเนื่อง		

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า  
องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ  
ของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน  
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ  
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มี  
สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกใน  
การดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมภายในตำบล - หมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย
- บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / รางระบายน้ำตันเงิน
- ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา

- ปัญหาห่อกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงในบางหมู่บ้าน

#### ความต้องการ

- ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค/ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่

### ด้านเศรษฐกิจ

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

#### ความต้องการ

- ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

### ด้านสังคม – การศึกษา

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์
- การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

#### ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

## ด้านการเมือง - การบริหาร

### สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน
- อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
- การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### ความต้องการ

- จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

## ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### สภาพปัญหา

- การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค - บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

### ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ - ต้นน้ำ

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

## การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ยังเหมาะแก่การท่องเที่ยว ซึ่งมีสถานที่ท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวรู้จักเป็นอย่างดี เช่น เขาพนมสวาย

### จุดอ่อน

มีหมู่บ้านที่กระจุกกระจายอยู่ และระยะทางที่ห่างไกล ถนนที่ใช้บางหมู่บ้านยังเป็นถนนดิน จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงในบางพื้นที่

### โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานเอกชน ภาครัฐอื่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ควบคู่ไปกับแนวนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ทำให้การประสานงานในส่วนนี้มีความราบรื่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนในพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ไม่ช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

## ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศาสนา เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

## การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

### จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล ประชากรมีหลากหลาย ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองอยู่

### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

## **๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

## **การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

### **จุดแข็ง**

อบต.นาบัว มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.นาบัว จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานประเพณีขึ้นเขาพนมสวาย งานสืบสานประเพณีลอยกระทง เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.นาบัว จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในอบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

### **จุดอ่อน**

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

### **โอกาส**

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

## **๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง
- (๕) ให้มีตลาดกลางสินค้า

**การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

### จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวหอมมะลิ และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงาม

### จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

### โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้



## ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

## การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

### จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

### โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

## ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การส่งเสริมและปลูกฝังเยาวชนให้เข้าใจถึงจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

## **การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดแข็ง**

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ

## **จุดอ่อน**

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ และยังขาดบุคลากรตามโครงสร้าง และจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษายังขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดี ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

## **โอกาส**

ในพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

## **อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

## **๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๘) อื่น ๆ

## การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### จุดแข็ง

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาบัวมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาบัวพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลนาบัวส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### จุดอ่อน

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

### โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลนาบัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลนาบัวเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

- ๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้
- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๖.๑.๒ การส่งเสริมการเกษตร
  - ๖.๑.๓ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
  - ๖.๑.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๖.๑.๕ การอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๖.๑.๖ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๖.๑.๗ การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
  - ๖.๑.๘ การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
  - ๖.๑.๙ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้
- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
  - ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
  - ๖.๒.๓ การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
  - ๖.๒.๔ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

## ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

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

<b>จุดแข็ง S</b> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดย ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<b>จุดอ่อน W</b> มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก มีภาระหนี้สิน ใช้ระบบเครือข่ายติดมากเกินไป ไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของทางราชการ
<b>โอกาส O</b> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	<b>ข้อจำกัด T</b> ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ</p> <p>วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ</p> <p>สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

**ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

**แนวทางในการแก้ไขปัญหา**

การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุก ระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากร เหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีด ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยา สอนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลง ทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดิน แนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสาน หลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

#### สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

#### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งาน เกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

## กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

## กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

### วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

“โครงสร้างพื้นฐานสะดวก บวกเกษตรอินทรีย์ เกิดการบริหารที่ดี มีชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน”

#### พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- พันธกิจที่ ๒ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์
- พันธกิจที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- พันธกิจที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ
- พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาการเมืองการปกครอง
- พันธกิจที่ ๖ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พันธกิจที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

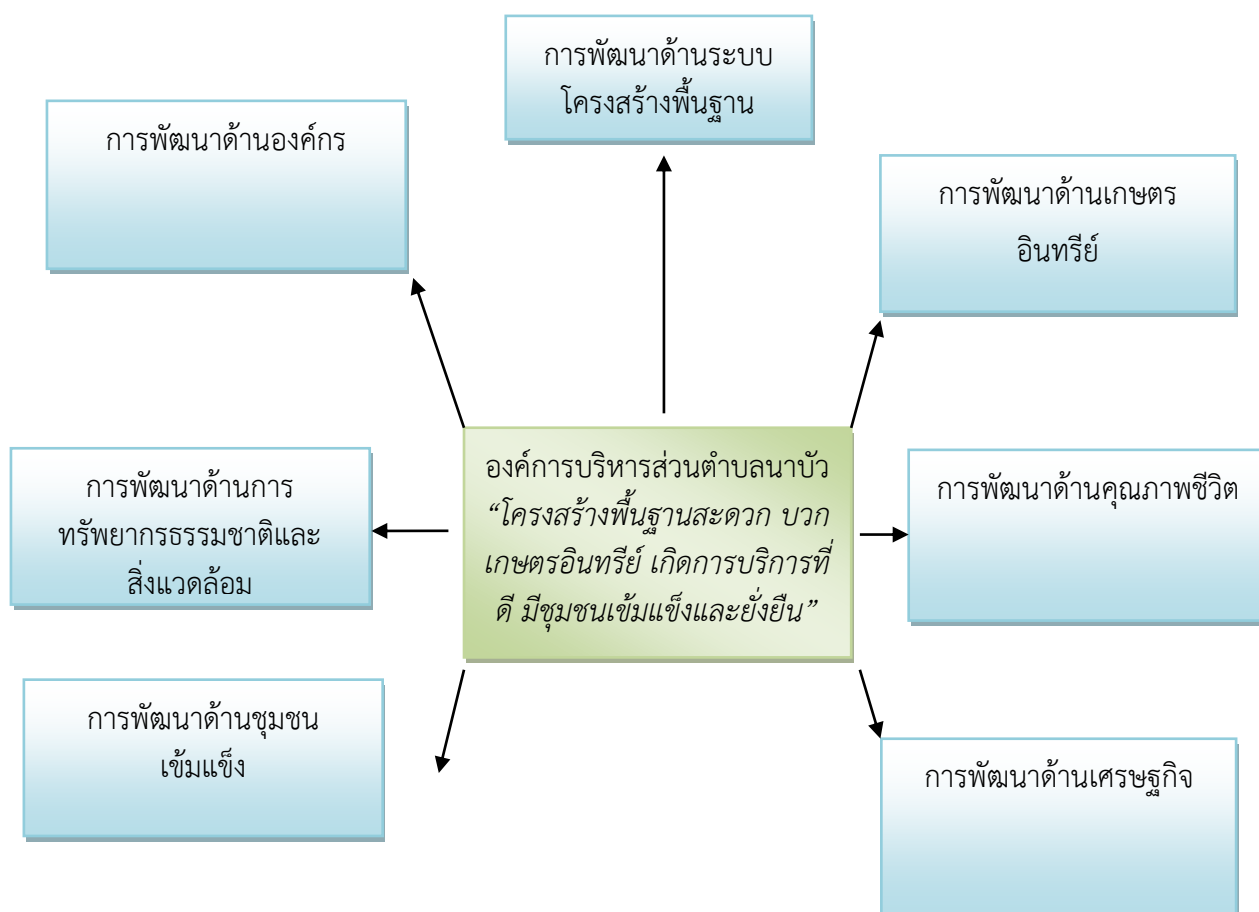
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กร

#### แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแลและจัดให้มีการวางท่อ
	๒. พัฒนาระบบจราจร
	๓. ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติและระบบประปาหมู่บ้าน
	๔. ไฟฟ้าสาธารณะและการสื่อสาร
	๕. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาศาลาที่พักริมทาง ศาลาประจำหมู่บ้าน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและเกษตรอินทรีย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการศึกษา
	๒. ส่งเสริม / สนับสนุนสตรี คนชรา เด็ก คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
	๓. ส่งเสริม / สนับสนุนด้านสาธารณสุข การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและยาเสพติด

	๔. ส่งเสริม / สนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการ
	๕. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ
	๒. ส่งเสริม / สนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน
	๓. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพชุมชน
	๒. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการมีส่วนร่วม
	๓. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร	๑. ส่งเสริม / สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
	๒. ส่งเสริม / สนับสนุนพัฒนาระบบบริหารจัดการ
	๓. ส่งเสริม / สนับสนุนพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ

**ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา**



## วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑

#### การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวยังไม่มีอุปกรณ์ ความชำนาญและบุคลากร

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒

#### การพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์อย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๔. ประชาชนส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกษตรกรขาดความเข้าใจในวิถีเกษตรอินทรีย์ที่ถูกต้อง
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เกษตรกรขาดความเข้าใจในวิถีเกษตรอินทรีย์ที่ถูกต้องและไม่ใส่ใจในการดำเนินการอย่างจริงจัง
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

## วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓

### การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านสาธารณสุข
๓. ประชาชนในพื้นที่ส่วนมากมีความยากจน สนใจเรื่องปากท้องเป็นหลัก
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

## วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔

### การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการพัฒนา
๒. มีหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ช่วยประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๓. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการท่องเที่ยว
๒. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
๓. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๔. ประชาชนมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ของจังหวัดสุรินทร์
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน
๔. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๕. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๖. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวและการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. สภาพเส้นทางคมนาคมไปยังแหล่งท่องเที่ยวมีความชำรุด ขาดการปรับปรุงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕

### การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลนาบัว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนส่วนมากไม่ค่อยให้ความร่วมมือ
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนส่วนมากไม่ให้ความร่วมมือและไม่ใส่ใจในการดำเนินการอย่างจริงจัง
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒

#### ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๓. มีหน่วยงานอื่น ๆ ให้ความสนใจและพร้อมให้การสนับสนุนในการดำเนินการ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ
๒. บุคลากรไม่มีความชำนาญ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๔. วัฒนธรรมการดำรงชีวิตของประชาชน ส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเท่านั้น

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. สภาพพื้นที่ส่วนมากเป็นป่าเสื่อมโทรมที่เกิดจากการบุกรุกเพื่อทำการเกษตรของประชาชน
๒. พื้นที่ทำกินของประชาชนมีจำนวนจำกัด จึงทำให้การแผ้วถางป่าเพื่อทำการเกษตรขยายพื้นที่อยู่

ตลอด

๓. ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

## วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗

### การพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กร

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการท้องถิ่น

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น เป็นการบริหารงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

๔. โครงสร้างและระบบการบริหารงานขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาวะคุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

๕. บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังยึดติดในกระบวนทัศน์การทำงานแบบเดิม



จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ( ปลัด อบต. ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

### สำนักปลัด อบต.

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับปฏิบัติการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน (ระดับชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ระดับชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ระดับปฏิบัติงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ชั้บรรดบรรทุกน้ำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป (งานเกษตร)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. คนงานทั่วไป (งานนโยบายและแผน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงานทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ( นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ระดับชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ระดับปฏิบัติงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

## กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

## กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๔. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป(งานสันตนาการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของพนักงานส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

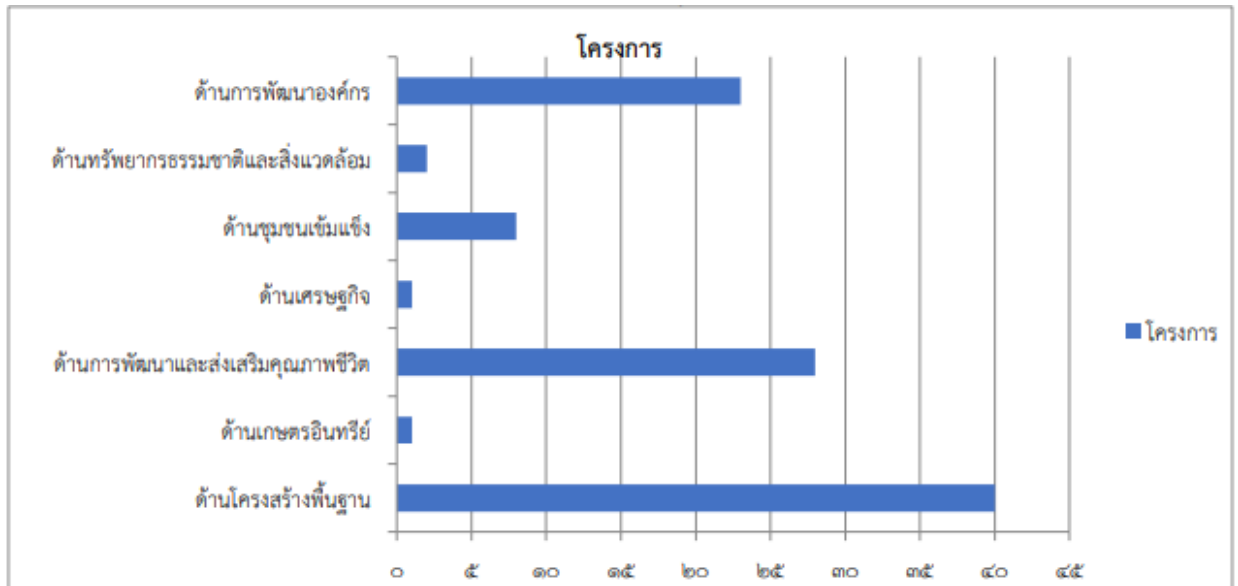
### วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ตารางเปรียบเทียบโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

โครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๒	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๔๐	๑๔,๒๖๕,๘๙๐.๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์	๑	๑๐๐,๐๐๐.๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๒๘	๓๓,๓๕๗,๑๒๐.๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑	๔๐๐,๐๐๐.๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง	๘	๑,๑๑๐,๐๐๐.๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ	๒	๑๒๑,๐๐๐.๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการ	๒๓	๒,๗๔๗,๙๐๐.๐๐
รวม	๑๐๓	๕๒,๑๐๑,๙๑๐.๐๐

## แผนภูมิแสดงจำนวนโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณเปรียบเทียบตามยุทธศาสตร์



### การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

#### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่ได้หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ 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 จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	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 เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.นาบัว ดังนี้

- ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์
- ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง
- ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาบัว มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ /ตำแหน่ง ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานนโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง(๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ /ตำแหน่ง ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก ว่าง (๑)
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา(๐๗)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนจากรัฐ )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานสันนทาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๑๙</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำล้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิด ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำล้างคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น )	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๖,๙๒๐	๕๑๐,๒๔๐	๕๒๓,๕๖๐	
๒.	<b>สำนักปลัด(๐๑)</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	
๔.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	
๗.	ข้าราชการทุกน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๘.	คนงานทั่วไป (งานเกษตร)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙.	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐.	คนงานทั่วไป (งานนโยบายและแผน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑.	คนงานทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒.	<b>กองคลัง(๐๔)</b> ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๑,๒๔๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๕๗,๕๒๐	
๑๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๑๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๖๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	
๑๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๗๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	
๑๗.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๗๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๘,๙๖๐	๑๙๗,๖๔๐	
๑๘.	คนงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



๑๙	กองช่าง(๑๕)																				
๒๐.	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐			
		ต้น	๑	๑	๓๘๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐			ว่างให้ยุบเลิก
๒๑.	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐			
๒๒.	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓,๓๐๐	๓,๓๐๐	๓,๓๐๐	๒๐๕,๙๒๐	๒๐๙,๒๒๐	๒๑๒,๕๒๐			ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																				
๒๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐			
๒๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐			
๒๕.	กองการศึกษา(๑๘)																				
๒๕.	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๔๖๐			ว่างเต็ม
๒๖.	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐			ว่าง
๒๗.	ครู		๗	๗	๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐			อุดหนุนจากรัฐ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																				
๒๘.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๓๙,๙๖๐	๔๖,๐๘๐	๕๒,๔๔๐			อุดหนุนจากรัฐ
๒๙.	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๙.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐			อุดหนุนจากรัฐ
๓๐.	คนงานทั่วไป (งานสนับสนุน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๓๑	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																				
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม
	รวม		๓๘	๓๕	๖,๑๑๓,๘๐๐	๒๓๔,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-	-	๕๕๓,๕๖๐	๒๑๕,๔๐๐	๒๑๘,๑๖๐	๗,๑๐๓,๙๘๐	๗,๓๑๙,๓๘๐	๗,๕๓๗,๕๔๐			
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%												๘๓,๐๓๔	๓๒,๓๑๐	๓๒,๗๒๔	๑,๐๖๕,๕๙๗	๑,๐๙๗,๙๐๗	๑,๑๓๐,๖๓๑			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๖๓๖,๕๙๔	๒๔๗,๗๑๐	๒๕๐,๘๘๔	๘,๑๖๙,๕๗๗	๘,๔๑๗,๒๘๗	๘,๖๖๘,๑๗๑			
																๑๐.๘๑	๑๐.๖๐	๑๐.๔๐			
																คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี					

#### หมายเหตุ

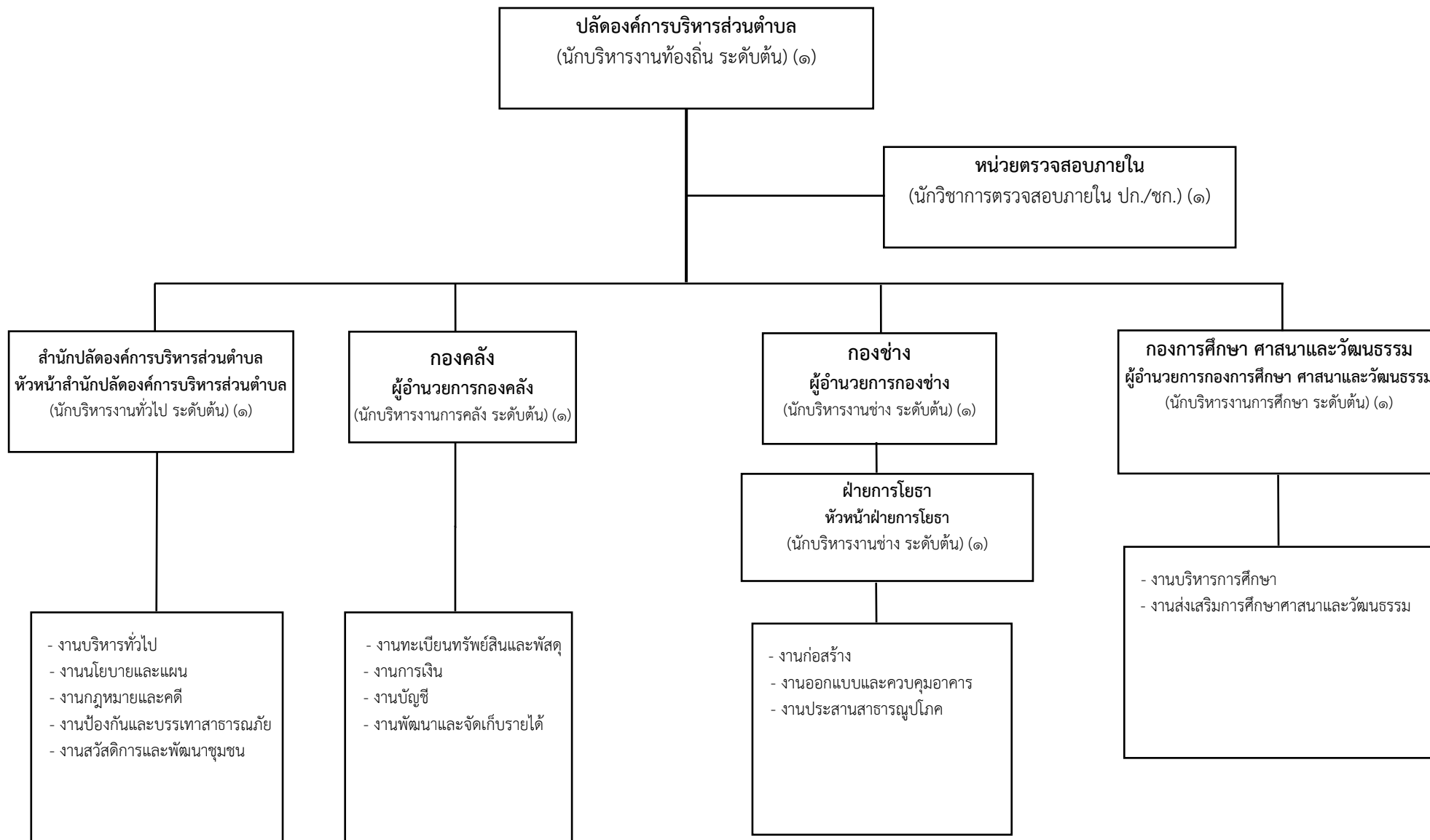
อปท. ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ไว้จำนวน ๗๒,๐๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๗๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท (ให้งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ( ๗๒,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ % ) + ๗๒,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๕,๖๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๗๙,๓๘๐,๐๐๐ บาท (ให้งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ( ๗๕,๖๐๐,๐๐๐ x ๕ % ) + ๗๕,๖๐๐,๐๐๐ = ๗๙,๓๘๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๘๓,๓๔๙,๐๐๐ บาท (ให้งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ( ๗๙,๓๘๐,๐๐๐ x ๕ % ) + ๗๙,๓๘๐,๐๐๐ = ๘๓,๓๔๙,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	น.ส.สิริกาญจน์ แพงงาม	ปริญญาโท	๖๘๓๐๐๑๑๐๑๐๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต. )	ต้น	๖๘๓๐๐๑๑๐๑๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต. )	ต้น	๔ ๓ ๕ , ๗ ๒ ๐ (๓๖,๓๑๐ X๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๓,๗๒๐
สำนักปลัด						สำนักปลัด						
๒	นายธนนชัย แก้วสน	ปริญญาตรี ( รัฐศาสตร์ )	๖๘๓๐๑๒๑๐๑๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๖๘๓๐๑๒๑๐๑๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๓	นางสาวกฤติกา ทองน้ำ	ปริญญาโท	๖๘๓๐๑๓๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๘๓๐๑๓๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๔	นางอุไร เชื้ออินทร์	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๘๓๐๑๓๘๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๘๓๐๑๓๘๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓ ๑ ๗ , ๕ ๒ ๐ (๒๖,๔๖๐ X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นางสาววีณา ดอกศรีจันทร์	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจ)	๖๘๓๐๑๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๘๓๐๑๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X๑๒)	-	๖,๖๐๐ (๕๕๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๖	นางสาวทัศนาว สันทอง	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๖๘๓๐๑๔๑๐๑๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๘๓๐๑๔๑๐๑๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐ X๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	นายวีระ ไตรรอดดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	ขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๘	นางสาวชนิษฐา ยงมี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (งานเกษตร)	-	-	คนงานทั่วไป (งานเกษตร)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๙	นางสาวทัศนาวรณ์ เย็นเสมอ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาฯ)	-	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๐	นางสาวอรอุมา ภาชี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (งานนโยบายและแผน)	-	-	คนงานทั่วไป (งานนโยบายและแผน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๑	นางสาววรรณพร บุญทวี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน)	-	-	คนงานทั่วไป (งานพัฒนาชุมชน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นางจันทรา แร่ทอง	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๖๘๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๖๘๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	นางสาววรรณพร พระไวย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๖๘๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๘๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๓	นางพนิตดา อินทรกำแหง	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๖๘๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๘๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๔	นายพงศกร ทองนำ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๖๘๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๘๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕ X ๑๒)	๒๐๔,๔๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๕	นางสาวพองจันทร์ สายสี	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๓,๔๐๐ (๑๔,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๓,๔๐๐
๖	นางสาวอัมรา สายสร้อย	ปริญญาตรี(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๕,๕๖๐ (๑๔,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๕,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	นางสาวจุฑามาศ เฉลิมวงศ์	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี)	-	-	คนงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นายสมบัติ สายสอ	ปริญญาตรี	๖๘๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๖๘๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	นายจิรศักดิ์ ทันวัน	ปริญญาตรี(วิทยาศาสตร์)	๖๘๓๐๕๒๑๐๓๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๖๘๓๐๕๒๑๐๓๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐ ว่างให้ยุบเล็ก
๓	นายรัชชัย สุกิมานิน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๘๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๘๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ X๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๔	-ว่าง-	-	๖๘๓๐๕๔๗๐๑๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๘๓๐๕๔๗๐๑๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๔	นายอภิชาติ ยี่สุนศรี	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๖๔๐ (๑๑,๙๗๐ X๑๒)	-	๑๕,๗๘๐ (๑,๓๑๕ X๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕	นายสัญญา บัวศรี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๑,๗๒๐ (๑๑,๘๑๐ X๑๒)	-	๑๗,๗๐๐ (๑,๔๗๕ X๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	ว่าง	-	๖๘๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๘๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒	ว่าง	-	๖๘๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๖๘๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๓	นางสาวรุติมา ชัยนดี	ปริญญาตรี(วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	คนงานทั่วไป (งานสันชนาคาร)	-	-	คนงานทั่วไป (งานสันชนาคาร)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบัว						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบัว						
๔	นางสาววิตรี ไม้มลิ้ม	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๒	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๒	ครู	-	๒๙๙,๕๒๐ (๒๔,๙๖๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๕๒๐ อุดหนุน
๕	นางโสภา เกิดเหลี่ยม	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๘	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๘	ครู	-	๒๙๔,๐๐๐ (๒๔,๕๐๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๖,๐๐๐ อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๖	นางสาวรุติรัตน์ มั่นใจพัชร	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ อุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม						
๗	นางสาวณัฐชญาดา ตรงใจ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๓	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๓	ครู	-	๒๙๙,๗๖๐ (๒๔,๙๘๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๗๖๐ อุดหนุน
๘	นางพจนีย์ เสมอภาค	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๖	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๔๔๖	ครู	-	๒๒๐,๓๒๐ (๑๘,๓๖๐ X๑๒)	-	-	๒๒๐,๓๒๐ อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๙	นางสาววิภาพร ปันสุข	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ อุดหนุน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสม็ด						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสม็ด						
๑๐	นางยุพิน มงคล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๖๖๐๐๔๔๔	ครู	-	๖๘๓๐๖๖๐๐๔๔๔	ครู	-	๒๙๓,๖๔๐ (๒๔,๔๗๐ X๑๒)	-	-	๒๙๓,๖๔๐ อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	นางสาวอัจฉริยา ทองวิจิตร	ปริญญาตรี (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ อุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตังกอ						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตังกอ						
๑๒	นางศรีนวล แววดี	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๘๓๐๖๖๐๐๔๔๗	ครู	-	๖๘๓๐๖๖๐๐๔๔๗	ครู	-	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐ อุดหนุน
๑๓	นางมาริกา ดวงสินธุ์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๖๖๐๐๔๔๕	ครู	-	๖๘๓๐๖๖๐๐๔๔๕	ครู	-	๒๔๗,๒๐๐ (๒๐,๖๐๐ X๑๒)	-	-	๒๔๗,๒๐๐ อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๑๔	นางสาวสุดาวรรณ ชัยสุภา	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐ X๑๒)	-	๑๒,๕๔๐	๑๕๙,๔๒๐ อุดหนุน

### หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น						ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น						
๑	-	-	-	-	-	๖๘๓๑๒๓๒๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป



๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ด้วยอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น "มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว" และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงปฏิบัติตนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมมีความเคารพบน้อมต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๒. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงบริการประชาชนด้วยความเป็นมิตรยิ้มแย้ม แจ่มใส พุดจาไพเราะ รวดเร็วและเป็นธรรม

๓. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้

๔. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงปฏิบัติด้วยความอดทน เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

๕. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน

๖. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงมีความสามัคคีเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานเน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เหตุผลของเพื่อนร่วมงานและประชาชน

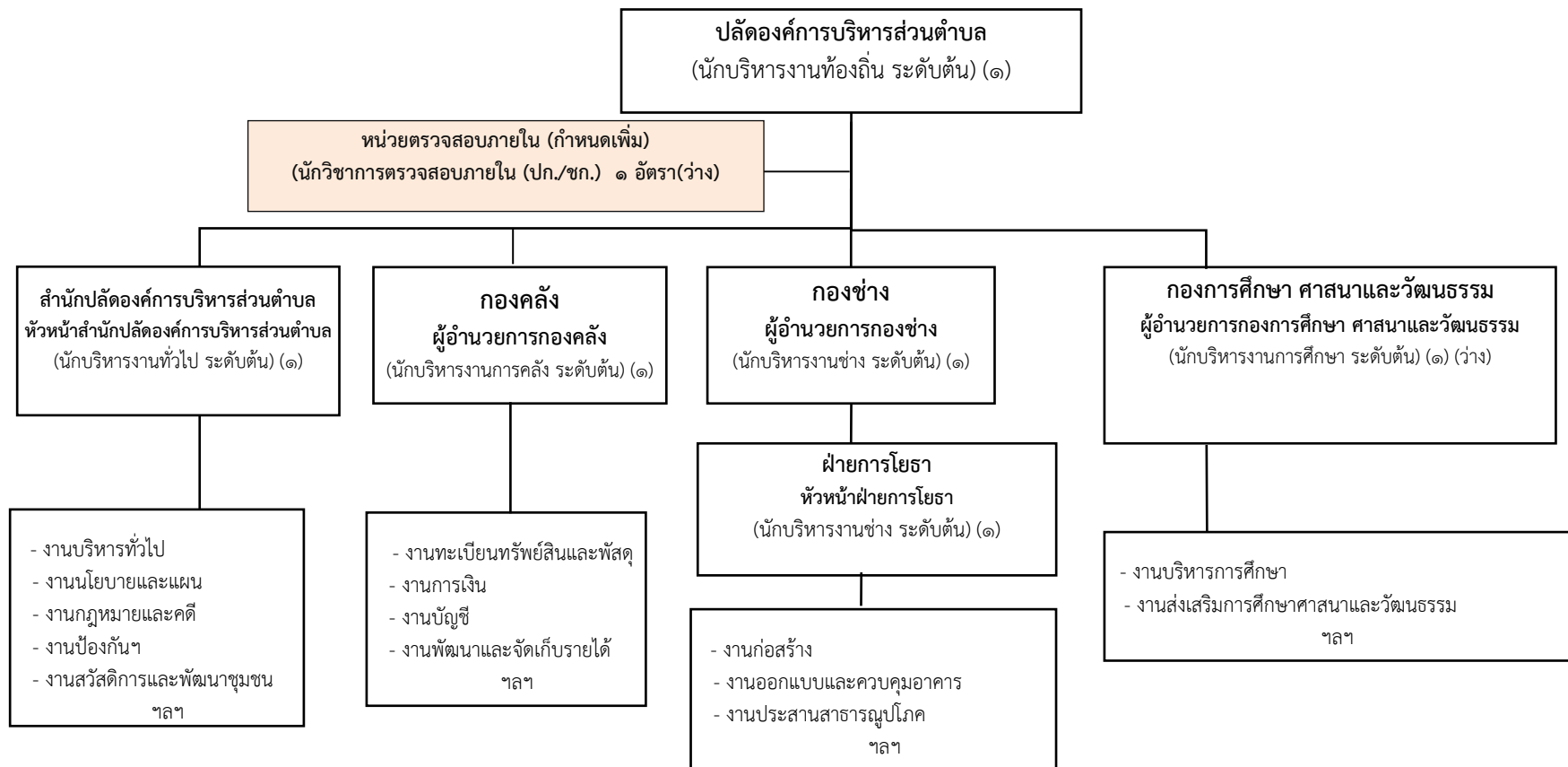
๗. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงมีความรับผิดชอบมีจิตสำนึกต่อหน้าที่พัฒนาตนเอง ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

๘. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมทั้งต่อตนเองและครอบครัวมีความหนักแน่นมั่นคง

๙. พนักงานส่วนตำบลนาบัว ต้อนรับให้ความสะดวก ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน

๑๐. พนักงานส่วนตำบลนาบัว พึงรักษสถาบันร่วมกันพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เข้มแข็ง

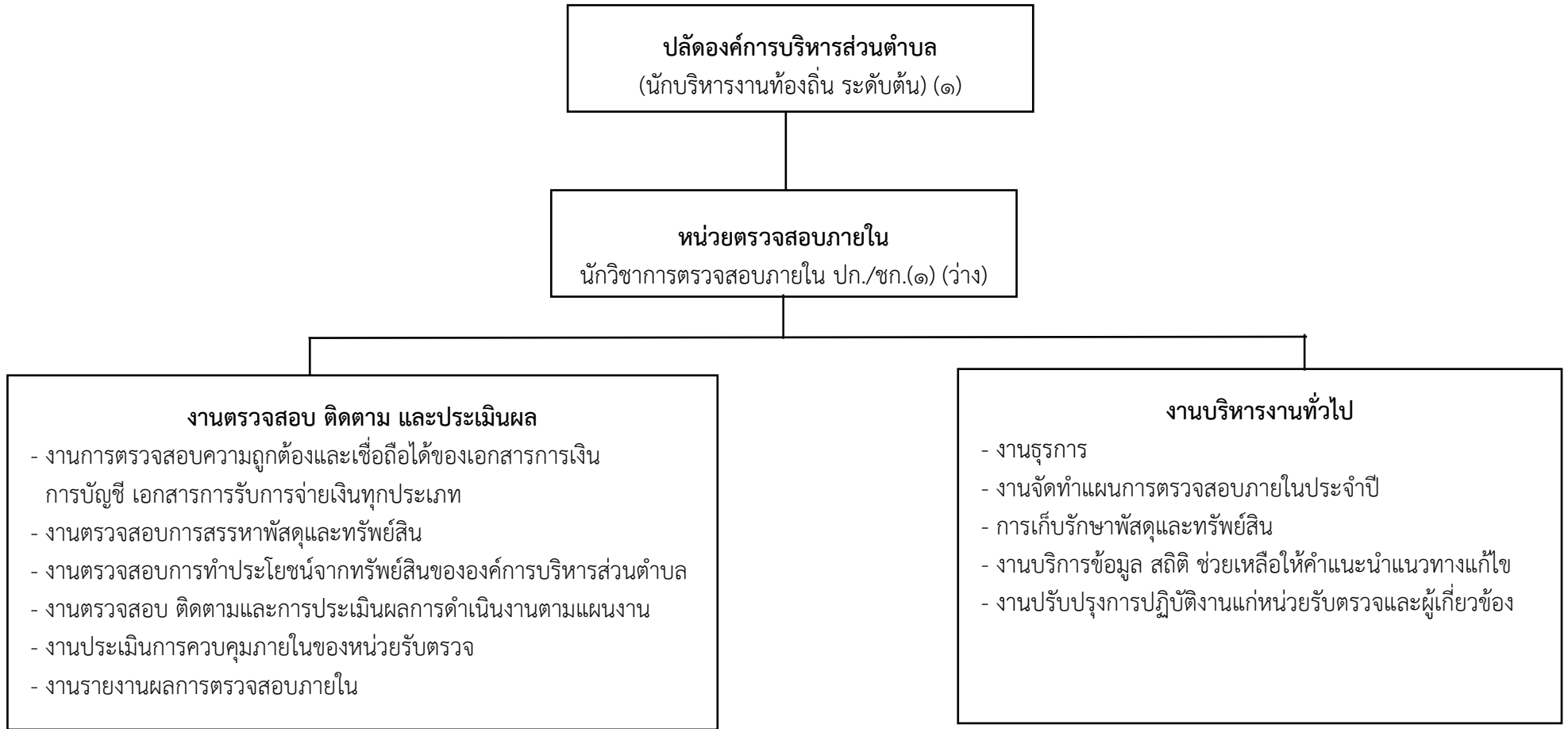
## โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	พง.	ชง.		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	๔	-	๔	๖	๓	๒	-	๕	-	๑๐	๓๕

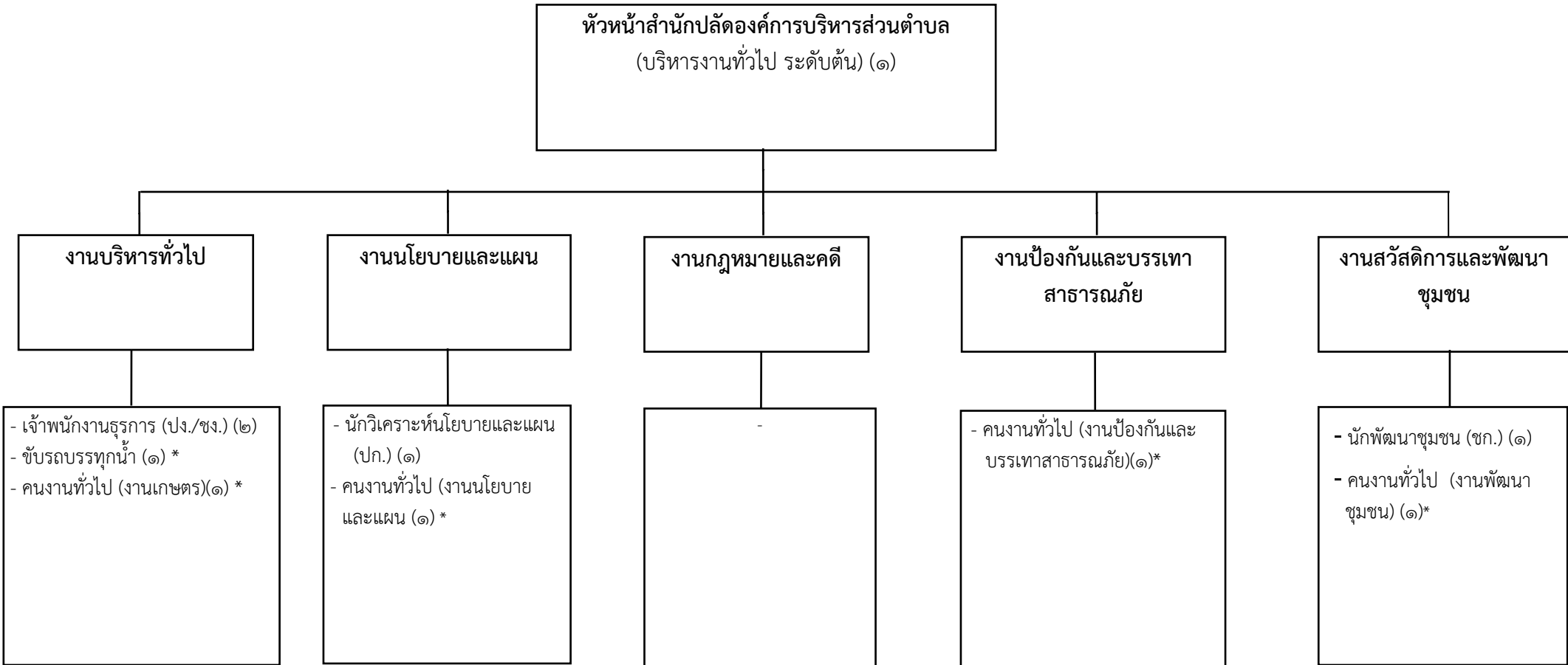
การค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (คำนวณตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)					
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๗๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๗,๑๙๕,๙๖๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๗๗,๓๕๐,๐๐๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๗,๔๑๗,๗๕๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๘๓,๓๔๙,๐๐๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๗,๖๔๒,๓๖๐ บาท
	๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๐๗๙,๓๙๔ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๑๒,๖๖๗ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๔๖,๓๕๔ บาท
	รวม ๑)+๒) = ๘,๒๗๕,๓๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๔		รวม ๑)+๒) = ๘,๕๓๐,๔๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๔		รวม ๑)+๒) = ๘,๗๘๘,๗๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



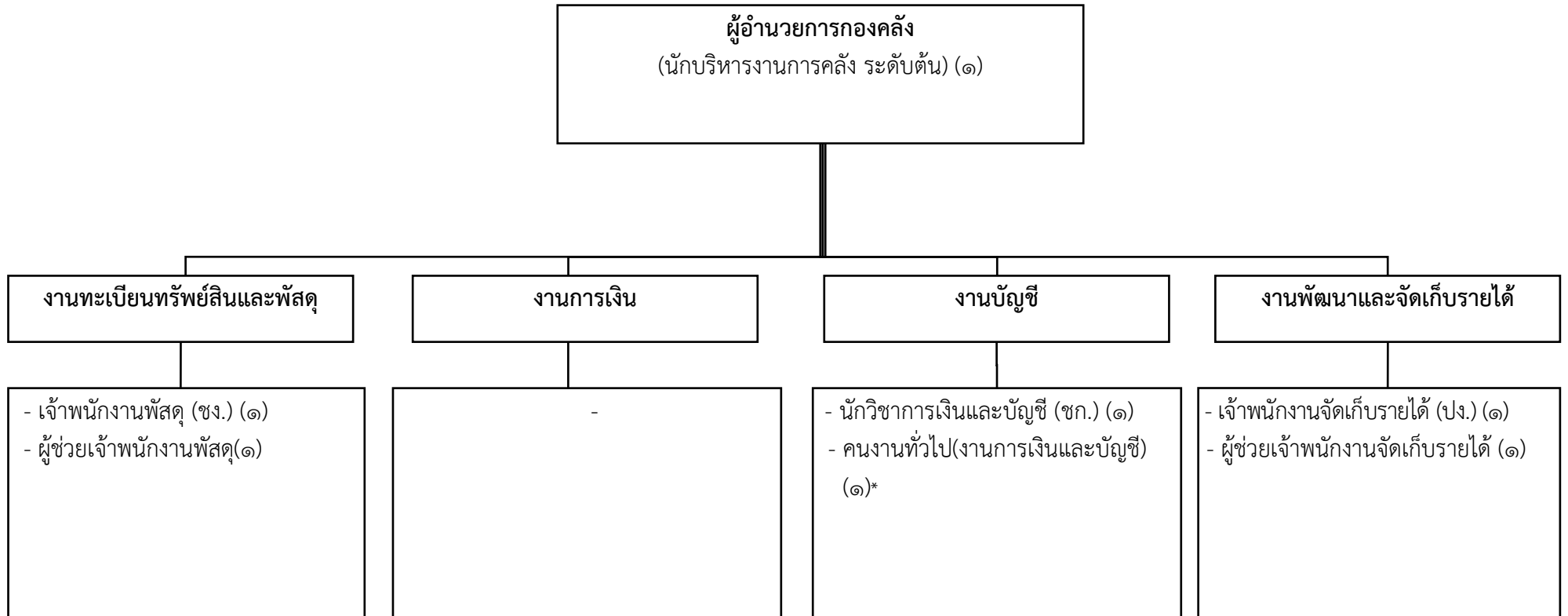
ระดับ	วิชาการ		พนักงานจ้าง			รวม
	ปก.	ชก.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑

## โครงสร้างสำนักปลัด



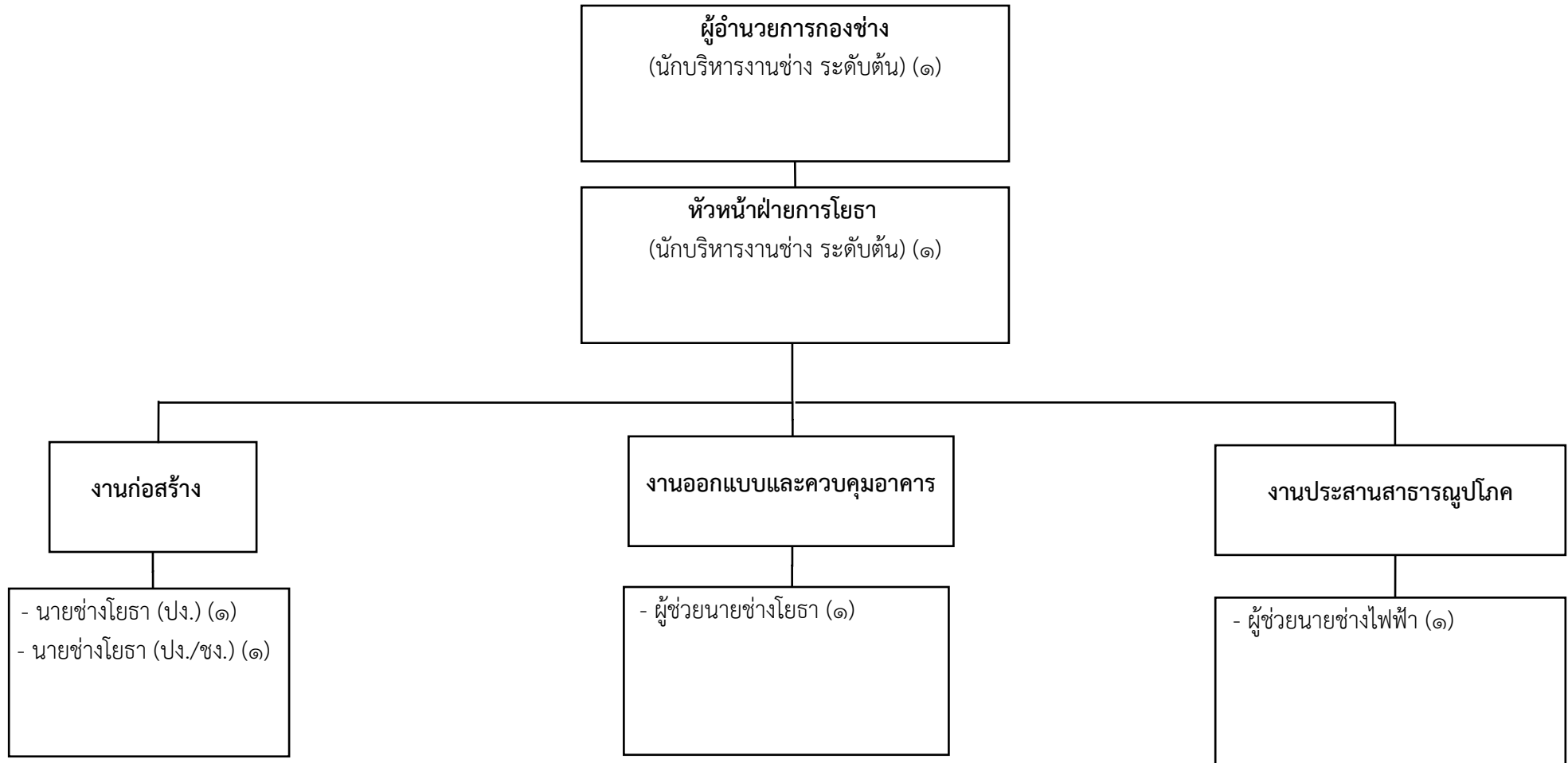
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๕	๑๐

## โครงสร้างกองคลัง



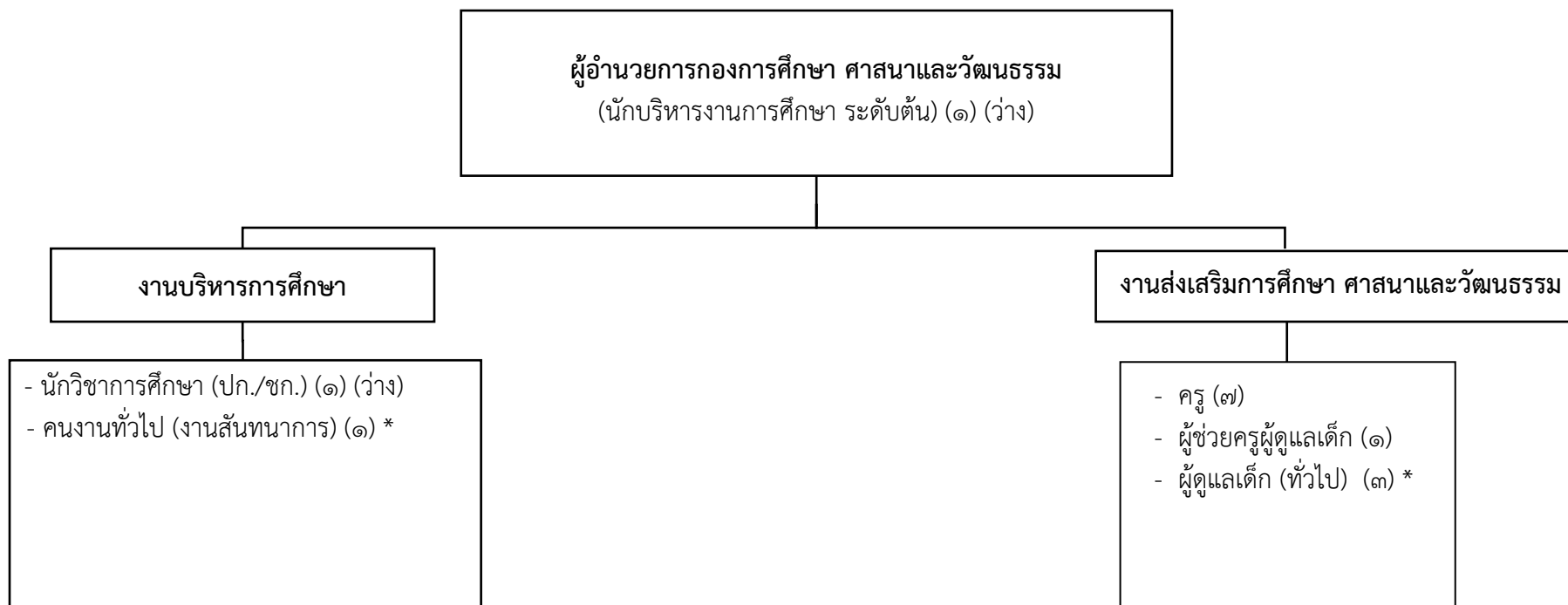
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	๗

## โครงสร้างกองช่าง



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

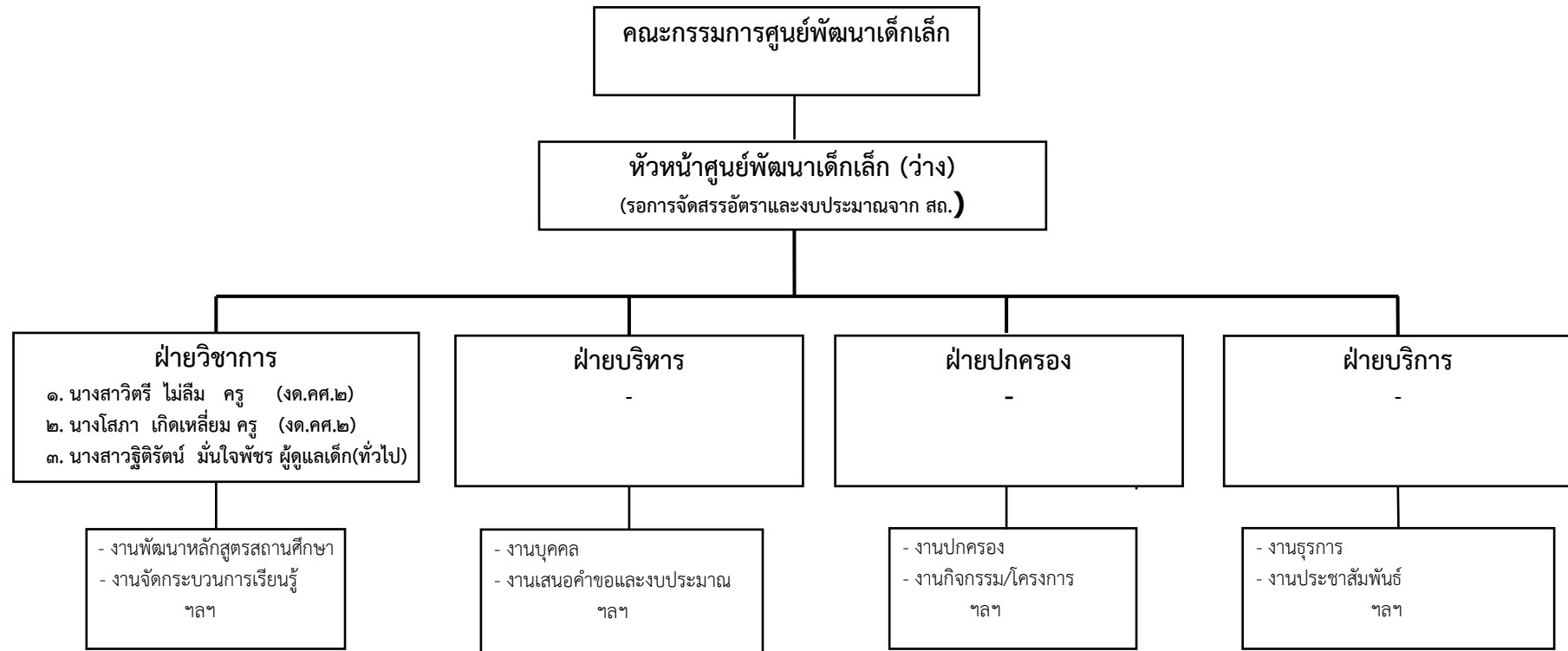
## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

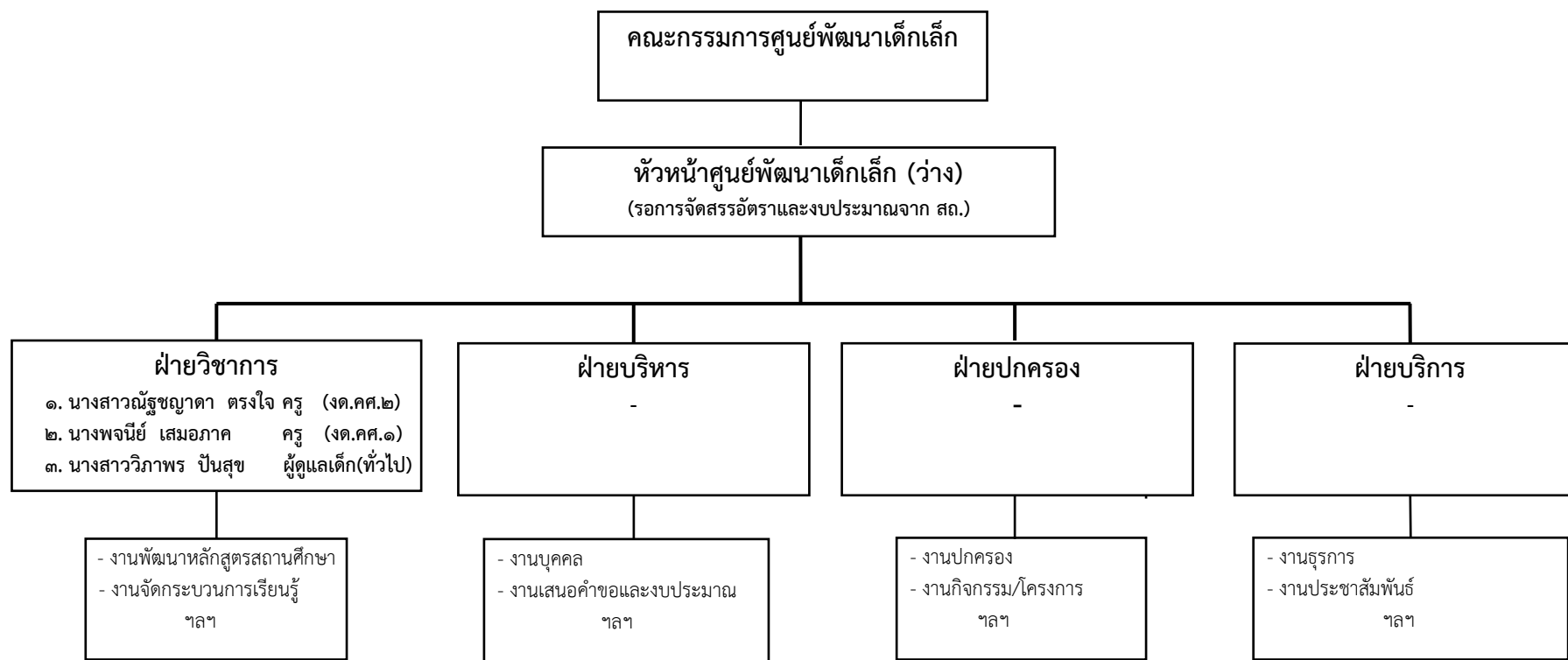


## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบัว



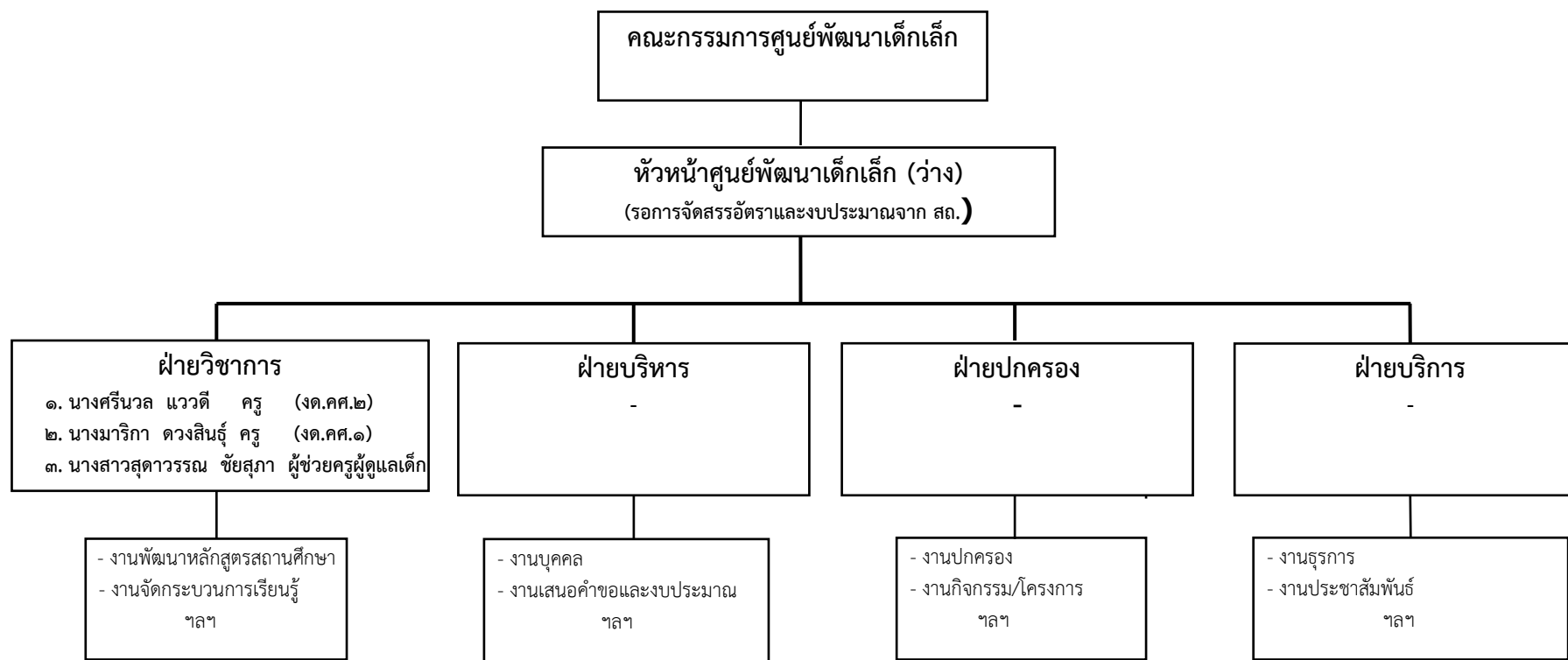
ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน				บุคลากรสนับสนุน				บุคลากรสนับสนุน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				การสอน						สถานศึกษา	ภารกิจ	
	-	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ สารสนเทศศึกษา	(ภารโรง)				
จำนวน	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-		๑	๔

## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม



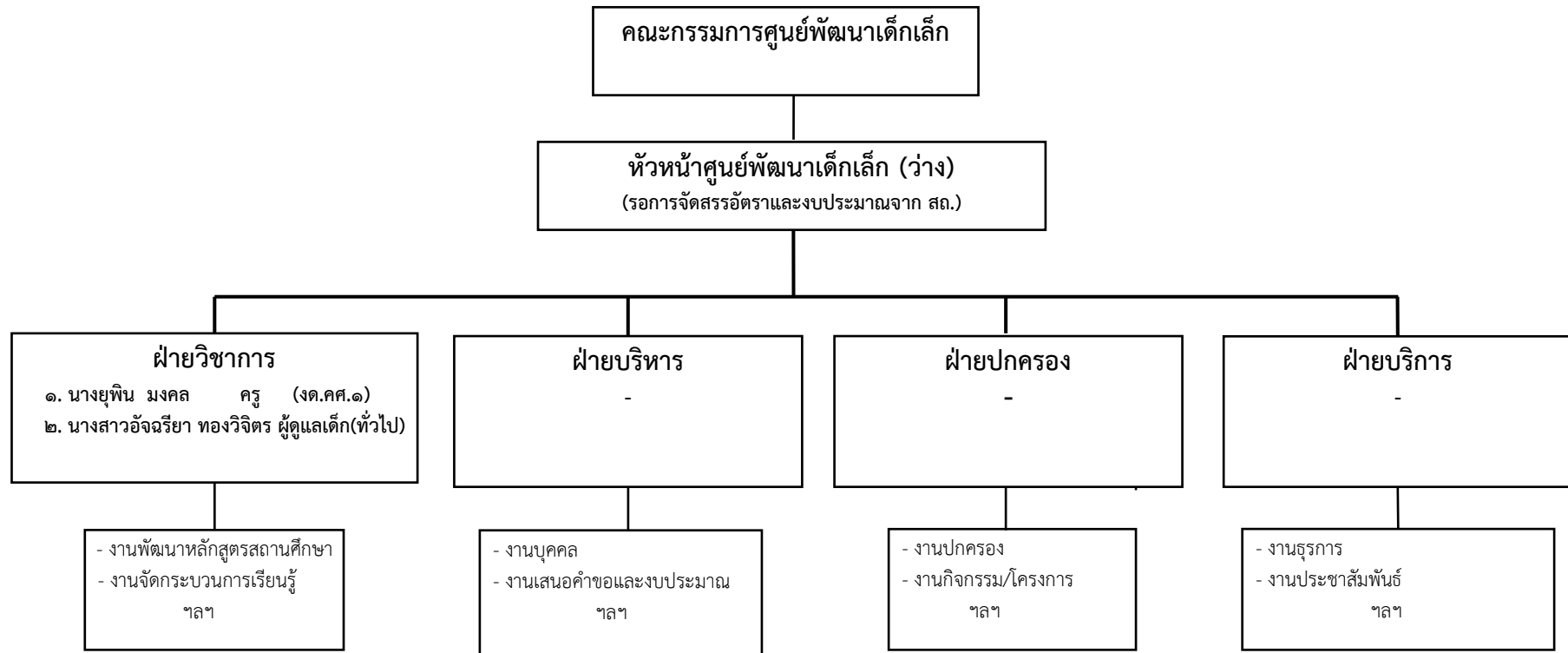
ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน				บุคลากรสนับสนุน				บุคลากรสนับสนุน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				การสอน						สถานศึกษา	ภารกิจ	
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ สารสนเทศศึกษา	(ภารโรง)				
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		๑	๔

## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตังกอ



ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน				บุคลากรสนับสนุน				บุคลากรสนับสนุน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				การสอน						สถานศึกษา	ภารกิจ	
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ สารสนเทศศึกษา	(ภารโรง)				
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		๑	๔

## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสม็ด



ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุน การสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ สารสนเทศศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		๑	๓

