

แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติงานภารกิจ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	16
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	16
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	17
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	23
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	27
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	31
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	34
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	35

ภาคผนวก

- 1.ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
- 2.ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ
หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
2561 – 2563

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

1. หลักการและเหตุผล

1.1 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดตำแหน่งในประเภทสายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน

ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อการเกษตรขำรุด
- ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- รางระบายน้ำไม่เพียงพอทำให้น้ำท่วมขังช่วงฤดูฝน
- ไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าส่องสว่างริมทางไม่เพียงพอ
- ประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขาดแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมและฤดูแล้งจะประสบ

ปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างรางระบายน้ำในตำบลนาแหม
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำให้ทั่วถึง
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างริมทาง
- ขยายประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขุดลอกคลอง/อ่างเก็บน้ำเพื่อใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ปรับปรุงระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมและฤดูแล้งจะ

ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

2. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก
- ประชาชนขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร
- ประชาชนขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
- ประชาชนขาดเงินทุนประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ต้นทุนทางการเกษตรสูง
- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- มีหนี้สินนอกระบบ

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพและพัฒนาการเกษตร
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
- ส่งเสริม/สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

3. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น
- ปัญหาการลักขโมย
- ขาดความสามัคคี
- คนในพื้นที่ไปทำงานต่างถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน รมรณรงค์ ให้ความรู้เรื่องยาเสพติด
- ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ปราบปราม

ยาเสพติดในพื้นที่

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ในเรื่องการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นเพื่อแก้ปัญหาสังคม
- ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนรักการออกกำลังกายห่างไกลยาเสพติด

4. ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง
- ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน อบต.
- ข้าราชการ/พนักงานจ้าง ขาดกระบวนการทำงานทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ

ของประชาชน

คลองตัว

- ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากทำให้การบริการประชาชนยังขาดความ

- สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนไม่เพียงพอ
 - วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน
 - ขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ
- ความต้องการของประชาชน
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
 - ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง
 - ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้าใจระบบบริหารงาน อบต.
 - ปรับปรุงและแก้ไขระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากเพื่อให้บริการ

ประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่

- จัดหาสถานที่รองรับการบริการประชาชนให้เพียงพอ
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน
- ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมรับการอบรม

ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้มีการปรับปรุง พื้นฟู
- พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกป่า
- ขยะและสิ่งปฏิกูลจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม หนุนเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ

6. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ
- ส่งเสริม สนับสนุนมีความสนใจรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับ

การพัฒนาตามวัย

- ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ
- การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

ความต้องการของประชาชน

- จัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาตามวัย
- ก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริม สนับสนุนรักษาศีลธรรมทางศาสนาเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจ
- ส่งเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2467 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณูปการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

5.4 ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการศึกษา

(2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา 4 ปี (2561 – 2564)

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม 7 ประเด็นตามลำดับต่อไป

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- 1) มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยตรง
- 2) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
- 3) มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ
- 4) มีแผนที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 5) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับด้านงานโครงสร้างพื้นฐานอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- 1) มีบุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางช่าง
- 2) บุคลากรไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- 1) มีแผนการทางเลขที่ 2 ด้านซ้าย
- 2) มีสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเลย
- 3) มีสำนักงานทางหลวงชนบทจังหวัดเลย
- 4) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น

ภัยคุกคาม (Treats) ได้แก่

- 1) ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่มีผลต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุทกภัย

อัคคีภัยฯ

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอและจะทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดีได้รับความสะดวกสบาย และมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- 1) มีพนักงานส่วนตำบลเข้าอบรมการปฐมพยาบาลหลักสูตรการช่วยเหลือผู้ป่วยขั้นเบื้องต้น
- 2) มีอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน ทุกชุมชน
- 3) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- 1) ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน
- 2) มีประชาชนจำนวนมากขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการสาธารณสุขชุมชน
- 3) ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการสาธารณสุขชุมชนน้อยมาก

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- 1) นโยบายการพัฒนาด้านการสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตประชาชนของรัฐบาล
- 2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย
- 3) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอด่านซ้าย
- 4) โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย
- 5) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ของส่วนราชการอื่น

ภัยคุกคาม (Threats) ได้แก่

- 1) มีการระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ฯลฯ
- 2) กระแสนิยมแห่งวัฒนธรรมบริโภค

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการสาธารณสุข สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอและจะทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีสุขภาพกาย-สุขภาพจิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะมีการจัดการด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

3. วิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาด้านสังคมและประชาชน

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- 1) มีสังคมดั้งเดิมที่มีขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณี ที่มีคุณค่าและยาวนาน
- 2) มีชุมชนที่มีความสามัคคี ไม่มีความรุนแรงในระดับหมู่บ้านและระดับท้องถิ่น
- 3) มีการปกครองทั้งหมด 9 ชุมชน
- 4) มีผู้นำทางสังคมที่มีคุณภาพมากมาย
- 5) มีศูนย์บริการร่วมให้บริการประชาชน พ.ร.บ. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 6) มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการบริการประชาชนที่เพียงพอ
- 7) มีอินเทอร์เน็ตตำบลให้บริการประชาชน ฟรี
- 8) มีสื่อประชาสัมพันธ์ในการให้ประชาชนเข้ารับบริการ
- 9) มีกล่องรับความคิดเห็นของประชาชน จำนวน 1 จุด
- 10) มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการในการให้บริการประชาชน

11) มีนโยบายของผู้บริหารที่เน้นในเรื่องความพึงพอใจของประชาชนในการเข้ารับบริการ

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- 1) มีการบริหารจัดการชุมชนที่ยังไม่มีระบบเป็นแบบแผน
- 2) มีประชาชนจำนวนมากขาดความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น
- 3) มีผู้สูงอายุจำนวนมาก
- 4) มีประชาชนส่วนหนึ่งขาดการวางแผนในการมีครอบครัวที่สมบูรณ์
- 5) มีเจ้าหน้าที่บางราย มีทักษะในการให้บริการประชาชน
- 6) มีการประสานงานในการให้บริการของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- 1) นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล
- 2) นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของจังหวัด มีสำนักงานพัฒนาชุมชน
- 3) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 4) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ของส่วนราชการอื่น
- 5) มีอาสาสมัคร ช่วยในการพัฒนาบุคลากรของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ภัยคุกคาม (Treats) ได้แก่

- 1) กระแสอิทธิพลแห่งค่านิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมอื่นที่มีค่านิยมที่ฟุ่มเฟือย
- 2) วิถีชีวิตของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการปกครองแบบเดิม ที่เป็นผู้รับมากกว่าการ

เป็นผู้รับมากกว่าการเป็นผู้คิดและกำหนดเอง

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านสังคมและประชาชน สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอ และทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดีมีสังคมที่เข้มแข็ง สามัคคีสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้พิจารณาเลือกการประเมินโครงการ เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดกรอบทิศทางในการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ และทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดีได้รับการบริการที่ดี มีความพึงพอใจกลับไปทุกครั้ง

4. การวิเคราะห์สภาพการณ์ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- 1) มีประเพณีบุญหลวงและการละเล่นผีตาโขน
- 2) มีประเพณีฮีต 12 คอง 14
- 3) มีสื่อในการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย
- 4) มีนักวิชาการศึกษาประสานงานกับโรงเรียนโดยตรง
- 5) มีงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านการศึกษา

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- 1) แหล่งประวัติศาสตร์ยังไม่มีการพัฒนาเต็มที่
- 2) ประชาชนมีความพึงพอใจน้อยในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
- 3) ภายในอาคารเรียนไม่เป็นสัดส่วน

4) งบประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- 1) มีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- 2) มีสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเลย
- 3) มีศูนย์ประสานงานการท่องเที่ยวจังหวัดเลย
- 4) นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของภาครัฐ
- 5) ท้องถิ่นใกล้เคียงมีประเพณี ที่สอดคล้องกัน
- 6) มีสื่อที่พร้อมจะประชาสัมพันธ์มากมาย
- 7) นโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้แก่ อบท.
- 8) นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษาของชาติ
- 9) มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) มีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- 11) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น

ภัยคุกคาม (Threats) ได้แก่

- 1) กระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมอื่นที่มีอิทธิพลทำให้วิถีชีวิตและศิลปวัฒนธรรมประเพณี ของคนในท้องถิ่นเปลี่ยนไป
- 2) ลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนในเขตตำบลนาดีบางส่วนมีสภาพเป็นภูเขาทำให้การติดต่อและการคมนาคมไม่ทันต่อเหตุการณ์

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอ มีทุนทางวัฒนธรรมสูงและจะทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดีมีจิตสำนึกรักหวงแหนและมีการรักษา สืบทอด ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดงามของท้องถิ่นให้ยั่งยืนสืบไป และทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดีที่มีการศึกษาที่ดี เป็นพลังของท้องถิ่นในการพัฒนาบ้านเมืองสุขภาพกาย-สุขภาพจิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะมีการจัดการด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

5. การวิเคราะห์สภาวะการณ์ ด้านการเกษตร เศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- 1) มีพ่อค้าเข้มารับซื้อผลผลิตในพื้นที่
- 2) มีสินค้าพื้นเมือง อาหาร การเกษตรของท้องถิ่น
- 3) มีเส้นทางการคมนาคมเชื่อมโยงไปหลายจังหวัด
- 4) มีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- 1) ไม่มีศูนย์จำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์พื้นเมือง
- 2) ประชาชนที่มีรายได้ไม่ถึง ๓๐,๐๐๐ บาท
- 3) ประชาชนบางส่วนมีนิสัยในการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย
- 4) เป็นสังคมบริโภคที่ไม่ใช่สังคมผลิต

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- 1) นโยบายกองทุนหมู่บ้าน
- 2) นโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
- 3) นโยบายแก้ปัญหาความยากจน
- 4) นโยบายจังหวัด ยุทธศาสตร์การค้าชายแดน
- 5) มีสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอด่านซ้าย
- 6) มีศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน

ภัยคุกคาม (Treats) ได้แก่

- 1) กระแสอิทธิพลจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมอื่นที่มีค่านิยมที่ฟุ่มเฟือย
- 2) ภาวะสินค้า และน้ำมันแพง

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการเกษตรเศรษฐกิจ สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอ และทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีทุน มีงาน มีอาชีพ มีที่จำหน่ายสินค้าในการเพิ่มรายได้ที่เพียงพอทุกครัวเรือน

6. การวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการเมืองการปกครอง

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- 1) มีโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
- 2) มีชุมชนที่อยู่ในการปกครอง จำนวน 9 ชุมชน พร้อมคณะกรรมการชุมชนทุกชุมชน
- 3) ประชาชนมีความรัก และศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย
- 4) ประชาชนมีความสามัคคี เคารพสิทธิของผู้อื่น และไม่ชอบความรุนแรง

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- 1) ราษฎรส่วนมากยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปกครองรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
- 2) มีประชาชนส่วนมากที่มีส่วนร่วมในด้านการปกครองน้อย

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- 1) นโยบายรัฐบาล ในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- 2) มีโครงการประเมินองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ทุกปี
- 3) มีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเลย
- 4) มีที่ทำการปกครองอำเภอด่านซ้ายและมีสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเลย

ภัยคุกคาม (Treats) ได้แก่

- 1) ภาวะทางการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอ และทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตเนื่องจากสภาวะทางการเมืองการปกครองที่เข้มแข็งมีเอกภาพ

7. การวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- 1) มีการจัดเก็บขยะอย่างสม่ำเสมอ
- 2) มีแม่น้ำหลายสาย
- 3) มีพืชพันธุ์ตามฤดูกาล

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- 1) มีปริมาณขยะมาก
- 2) เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อภาวะน้ำท่วม น้ำหลาก น้ำล้นตลิ่ง
- 3) ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของตัวเอง
- 4) ประชาชนขาดจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- 1) นโยบายการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2) มีสำนักทรัพยากรน้ำภาค 4
- 3) กรมทรัพยากรน้ำ
- 4) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- 5) สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย
- 6) งบประมาณจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
- 7) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น

ภัยคุกคาม (Threats) ได้แก่

- 1) ปริมาณน้ำฝนที่ตกในฤดูฝน
- 2) การตัดไม้ทำลายป่าของประชาชนรอบๆ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
- 3) กรเผาป่าทำไร่ของประชาชนรอบๆ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอและทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีเพราะมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม น่ายุ่

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการพัฒนาสังคมและประชาชน
4. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี
5. ด้านการเกษตร เศรษฐกิจ
6. ด้านการเมืองการปกครอง
7. ด้านการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมอาชีพ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดีเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 15 อัตรา
 - 1.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 12 อัตรา
 - 1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 3 อัตรา
2. ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา
3. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 อัตรา
5. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 13 อัตรา

กำหนดตำแหน่งรวมทั้งสิ้น จำนวน 33 อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะกำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงกำหนดให้เป็นงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ในสำนักงานปลัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานตรวจสอบภายใน - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกิจการสภาและติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานมวลชนสัมพันธ์ 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาบุคลากร - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานแพทย์ฉุกเฉิน - งานฟื้นฟู 1.4 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานตรวจสอบภายใน - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกิจการสภาและติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานมวลชนสัมพันธ์ 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาบุคลากร - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานแพทย์ฉุกเฉิน - งานฟื้นฟู 1.4 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานส่งเสริมการเกษตร 1.5 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารงานการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี ศิลปะ และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ - งานรัฐพิธีต่างๆ 1.6 งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ - งานจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ วิจัยสถิติ และประมวลผล - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	- งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานส่งเสริมการเกษตร 1.5 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารงานการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี ศิลปะ และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ - งานรัฐพิธีต่างๆ 1.6 งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ - งานจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ วิจัยสถิติ และประมวลผล - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานบัญชี - งานระบบสารสนเทศและการจัดทำบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานบัญชี - งานระบบสารสนเทศและการจัดทำบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี 2.4 งานธุรการ - งานรับส่งหนังสือ - งานโต้ตอบหนังสือ	2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี 2.4 งานธุรการ - งานรับส่งหนังสือ - งานโต้ตอบหนังสือ	
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 3.3 งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 3.3 งานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3.4 งานผังเมืองและแผนที่ภาษี - งานวางระบบผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม	3.4 งานผังเมืองและแผนที่ภาษี - งานวางระบบผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคน มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนากุศลกร ดังนี้

1. การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง
2. การเข้าร่วมการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
3. ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง
4. การส่งเสริม การศึกษาต่อของพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอแก่ปริมาณ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการ
จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและ
จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงาน
ส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรา 3 ปี
ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม
การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อให้งาน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

2. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน จรรยาบรรณต่อประชาชน

3. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า ด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มที่ กำลังและความสามารถ

4. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะพึงพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในการบริหารจัดการที่ดี (หลักธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วมและความคุ้มค่า

7. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก