

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเด่นชัย จังหวัดเลย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี แล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายสงคราม ศรีบุตรตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๕

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบ แท่ง)

๑.๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน)

๑.๖ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและ อัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติ หน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๙ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

/เพื่อให้การ..

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้ใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา

/เปรียบเทียบ..

เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน

/นอกจากนั้น..

ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่แต่ละด้านอย่างละเอียด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อการเกษตรชาวด
- ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- รางระบายน้ำไม่เพียงพอทำให้น้ำท่วมขังช่วงฤดูฝน
- ไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าส่องสว่างริมทางไม่เพียงพอ
- ประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขาดแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมและฤดูแล้งจะ

ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างรางระบายน้ำในตำบลนาดี
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำให้ทั่วถึง
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างริมทาง
- ขยายประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขุดลอกคลอง/อ่างเก็บน้ำเพื่อใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

/ปรับปรุงระบบ...

- ปรับปรุงระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมและฤดูแล้งจะประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพและพัฒนาการเกษตร
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
- ส่งเสริม/สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น
- ปัญหาการลักขโมย
- ขาดความสามัคคี
- คนในพื้นที่ไปทำงานต่างถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน หนุนแรงค์ ให้ความรู้เรื่องยาเสพติด
- ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ในเรื่องการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นเพื่อแก้ปัญหาสังคม
- ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนรักการออกกำลังกายห่างไกลยาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

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

ความคล่องตัว

ไม่เพียงพอ

- ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากทำให้การบริการประชาชนยังขาด

- สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน

- วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน

- ขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้าใจระบบบริหารงาน อบต.

- ปรับปรุงและแก้ไขระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากเพื่อให้บริการ

ประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่

- จัดหาสถานที่รองรับการบริการประชาชนให้เพียงพอ

- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเข้ารับการอบรม

ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุง พื้นฟู

- พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกป่า เผาป่า

- ขยะและสิ่งปฏิกูลจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม หนุนเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ

- ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ

- ส่งเสริม สนับสนุนให้มีความสนใจรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสม

กับการพัฒนาตามวัย

/ประชาชน..

- ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ
- การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

- วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

ความต้องการของประชาชน

- จัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาตามวัย
- ก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริม สนับสนุนรักษาศีลธรรมทางศาสนาเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจ
- ส่งเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แบ่งออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

/(๘) การจัดให้มี...

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านของการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม ๗ ประเด็นตามลำดับต่อไป

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- ๑) มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยตรง
- ๒) มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
- ๓) มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ
- ๔) มีแผนที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้าง

พื้นฐาน

- ๕) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับด้านงานโครงสร้างพื้นฐานอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- ๑) มีบุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางช่าง
- ๒) บุคลากรไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) มีแผนการทางเลยที่ ๒ ด้านซ้าย
- ๒) มีสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเลย
- ๓) มีสำนักงานทางหลวงชนบทจังหวัดเลย
- ๔) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น

ภัยคุกคาม (Threats) ได้แก่

- ๑) ปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่มีผลต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุทกภัย

อัคคีภัยฯ

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอและจะทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดีได้รับความสะดวกสบาย และมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพ

/ ๒. ด้านการ...

เบื้องต้น

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- ๑) มีพนักงานส่วนตำบลเข้าอบรมการปฐมพยาบาลหลักสูตรการช่วยเหลือผู้ป่วยขั้น
- ๒) มีอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน ทุกชุมชน
- ๓) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- ๑) ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน
- ๒) มีประชาชนจำนวนมากขาดความรู้ความเข้าใจในการสาธารณสุขชุมชน
- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการสาธารณสุขชุมชนน้อยมาก

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) นโยบายการพัฒนาด้านการสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตประชาชนของรัฐบาล
- ๒) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย
- ๓) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอด่านซ้าย
- ๔) โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย
- ๕) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น

ภัยคุกคาม (Threats) ได้แก่

- ๑) มีการระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ฯลฯ
- ๒) กระแสนิยมแห่งวัฒนธรรมบริโภค

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการสาธารณสุข สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอและจะทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีสุขภาพกาย-สุขภาพจิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะมีการจัดการด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาด้านสังคมและประชาชน

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- ๑) มีสังคมดั้งเดิมที่มีขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณี ที่มีคุณค่าและยาวนาน
- ๒) มีชุมชนที่มีความสามัคคี ไม่มีความรุนแรงในระดับหมู่บ้านและระดับท้องถิ่น
- ๓) มีการปกครองทั้งหมด ๔ ชุมชน
- ๔) มีผู้นำทางสังคมที่มีคุณภาพมากมาย
- ๕) มีศูนย์บริการร่วมให้บริการประชาชน พ.ร.บ. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
- ๖) มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการบริการประชาชนที่เพียงพอ
- ๗) มีอินเทอร์เน็ตตำบลให้บริการประชาชนฟรี
- ๘) มีสื่อประชาสัมพันธ์ในการให้ประชาชนเข้าถึงการรับบริการ
- ๙) มีกล่องรับความคิดเห็นของประชาชน จำนวน ๑ จุด

บ้านเมืองที่ดี

/ ๑๐) มีการกำหนด...

- ๑๐) มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการให้บริการประชาชน
 ๑๑) มีนโยบายของผู้บริหารที่เน้นในเรื่องความพึงพอใจของประชาชนในการเข้ารับบริการ

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- ๑) มีการบริหารจัดการชุมชนที่ยังไม่มีระบบเป็นแบบแผน
 ๒) มีประชาชนจำนวนมากขาดความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมพัฒนา

ท้องถิ่น

- ๓) มีผู้สูงอายุจำนวนมาก
 ๔) มีประชาชนส่วนหนึ่งขาดการวางแผนในการมีครอบครัวที่สมบูรณ์
 ๕) มีเจ้าหน้าที่บางรายไม่มีทักษะในการให้บริการประชาชน
 ๖) มีการประสานงานในการให้บริการของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล
 ๒) นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของจังหวัด มีสำนักงานพัฒนาชุมชน
 ๓) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 ๔) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น
 ๕) มีอาสาสมัครช่วยในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

ภัยคุกคาม (Treats) ได้แก่

- ๑) กระแสอิทธิพลแห่งค่านิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมอื่นที่มีค่านิยมที่ฟุ่มเฟือย
 ๒) วิถีชีวิตของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการปกครองแบบเดิมที่เป็นผู้รับมากกว่า

การเป็นผู้คิดและกำหนดเอง

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

๔. การวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- ๑) มีประเพณีบุญหลวงและการละเล่นผีตาโขน
 ๒) มีประเพณีฮีต ๑๒ ครอง ๑๔
 ๓) มีสื่อในการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย
 ๔) มีนักวิชาการศึกษาประสานงานกับโรงเรียนโดยตรง
 ๕) มีงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านการศึกษา

/ จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- ๑) แหล่งประวัติศาสตร์ยังไม่มีการพัฒนาเต็มที่
- ๒) ประชาชนมีความพึงพอใจน้อยในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
- ๓) ภายในอาคารเรียนไม่เป็นสัดส่วน
- ๔) งบประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) มีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- ๒) มีสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเลย
- ๓) มีศูนย์ประสานงานการท่องเที่ยวจังหวัดเลย
- ๔) นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของภาครัฐ
- ๕) ท้องถิ่นใกล้เคียงมีประเพณีที่สอดคล้องกัน
- ๖) มีสื่อที่พร้อมจะประชาสัมพันธ์มากมาย
- ๗) นโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้แก่ อปท.
- ๘) นโยบายด้านการพัฒนาด้านการศึกษาของชาติ
- ๙) มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๑๐) มีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ๑๑) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น

ภัยคุกคาม (Threats) ได้แก่

- ๑) กระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมอื่นที่มีอิทธิพลทำให้วิถีชีวิตและศิลปวัฒนธรรมประเพณีของคนในท้องถิ่นเปลี่ยนไป
- ๒) ลักษณะที่ตั้งของโรงเรียนในเขตตำบลนาดีบางส่วนมีสภาพเป็นภูเขาทำให้การติดต่อและการคมนาคมไม่ทันต่อเหตุการณ์

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอ มีทุนทางวัฒนธรรมสูงและจะทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีจิตสำนึกรักหวงแหนและมีการรักษา สืบทอด ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดงามของท้องถิ่นให้ยั่งยืนสืบไป และทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดีมีการศึกษาที่ดี เป็นพลังของท้องถิ่นในการพัฒนาบ้านเมือง สุขภาพกาย-สุขภาพจิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะมีการจัดการด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการเกษตร เศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- ๑) มีพ่อค้าเข้ามารับซื้อผลผลิตในพื้นที่
- ๒) มีสินค้าพื้นเมือง อาหาร การเกษตรของท้องถิ่น
- ๓) มีเส้นทางการคมนาคมเชื่อมโยงไปหลายจังหวัด
- ๔) มีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า

/ จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- ๑) ไม่มีศูนย์จำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์พื้นเมือง
- ๒) ประชาชนที่มีรายได้ไม่ถึง ๓๐,๐๐๐ บาท
- ๓) ประชาชนบางส่วนมีนิสัยในการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย
- ๔) เป็นสังคมบริโภคที่ไม่ใช่สังคมผลิต

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) นโยบายกองทุนหมู่บ้าน
- ๒) นโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๓) นโยบายแก้ปัญหาความยากจน
- ๔) นโยบายจังหวัด ยุทธศาสตร์การค้าชายแดน
- ๕) มีสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอด่านซ้าย
- ๖) มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

ภัยคุกคาม (Treats) ได้แก่

- ๑) กระแสอิทธิพลจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมอื่นที่มีค่านิยมที่ฟุ่มเฟือย
- ๒) ภาวะสินค้า และน้ำมันแพง

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการเกษตรเศรษฐกิจ สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอ และทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีทุน มีงาน มีอาชีพ มีที่จำหน่ายสินค้าในการเพิ่มรายได้ที่เพียงพอทุกครัวเรือน

๖. การวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการเมืองการปกครอง

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- ๑) มีโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
- ๒) มีชุมชนที่อยู่ในการปกครอง จำนวน ๙ หมู่บ้าน พร้อมคณะกรรมการหมู่บ้านทุกหมู่
- ๓) ประชาชนมีความรัก และศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย
- ๔) ประชาชนมีความสามัคคี เคารพสิทธิของผู้อื่น และไม่ชอบความรุนแรง

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- ๑) ราษฎรส่วนมากยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปกครองรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) มีประชาชนส่วนมากที่มีส่วนร่วมในด้านการปกครองน้อย

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) นโยบายรัฐบาล ในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๒) มีโครงการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีทุกปี
- ๓) มีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเลย
- ๔) มีที่ทำการปกครองอำเภอด่านซ้ายและมีสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเลย

/ ภัยคุกคาม...

ภัยคุกคาม (Treats) ได้แก่

๑) ภาวะทางการเมืองเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อท้องถิ่น
จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง สามารถทำได้
เพราะมีศักยภาพเพียงพอ และทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตเนื่องจากสภาวะ
ทางการเมืองการปกครองที่เข้มแข็งมีเอกภาพ

๗. การวิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่

- ๑) มีการจัดเก็บขยะอย่างสม่ำเสมอ
- ๒) มีแม่น้ำหลายสาย
- ๓) มีพืชพันธุ์ตามฤดูกาล

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- ๑) มีปริมาณขยะมาก
- ๒) เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อภาวะน้ำท่วม น้ำหลาก น้ำล้นตลิ่ง
- ๓) ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของท้องถิ่นเอง
- ๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- ๑) นโยบายการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) มีสำนักทรัพยากรน้ำภาค ๔
- ๓) กรมทรัพยากรน้ำ
- ๔) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๕) สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย
- ๖) งบประมาณจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
- ๗) มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น

ภัยคุกคาม (Treats) ได้แก่

- ๑) ปริมาณน้ำฝนที่ตกในฤดูฝน
- ๒) การตัดไม้ทำลายป่าของประชาชนรอบๆ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
- ๓) การเผาป่าทำไร่ของประชาชนรอบๆ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม
สามารถทำได้ เพราะมีศักยภาพเพียงพอและทำให้ประชาชนชาวตำบลนาดี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
เพราะมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม น่าอยู่

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ
แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึง
ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ตามที่ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ ที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยความกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมอาชีพ

๕. ด้านการพัฒนาสังคมและประชาชน

๖. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

๗. ด้านการเกษตร เศรษฐกิจ

๘. ด้านการเมืองการปกครอง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี สรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไขปัญหา และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในแต่ส่วนราชการให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

/ ๘. โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี กำหนดภารกิจด้านต่างๆ อยู่ในความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วน ตำบล ๑.๒ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานบริหารงานการศึกษา ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานให้บริการด้านสาธารณสุข	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วน ตำบล ๑.๒ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานบริหารงานการศึกษา ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานให้บริการด้านสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๓ งานทะเบียนคุม ๒.๔ งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ ๒.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การ พัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๓ งานทะเบียนคุม ๒.๔ งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ ๒.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การ พัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาณจราจร ๓.๔ งานเกี่ยวกับการประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและสัญญาณจราจร ๓.๔ งานเกี่ยวกับการประปา	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (หลังปรับปรุง)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงข้างหน้าระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
-นักบริหารงานทั่วไป (อห.ต้น) (หน. สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจอมมณี								
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก่งม่วง								
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
-นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป								
-พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงาน	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
-คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
-นักบริหารงานการคลัง (อห.ต้น) (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม(๑)
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
รวม	๓๑	๓๕	๓๗	๓๗	+๒	+๒	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงข้างหน้าระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
-นักบริหารงานช่าง (อห.ต้น) (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
-นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	-	-	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยนายประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๑	๔๕	๔๗	๔๘	+๒	+๒	-	

(ลงชื่อ) ส.ต.อ.

(สุชนันต์ สุขใจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลึงคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๑๐๘,๐๐๐	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการจากเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการ

คำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามอัตรา ๓๕ ๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน

๑. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน

๒. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน

๓. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน

๔. บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่รวม จัดสรรอัตราให้

๕. ในส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน มาคิดรวมเป็นเงินเดือนที่ตำแหน่งที่มีนครองและตำแหน่งว่าง

๓๓,๗๗๖,๘๖๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)

๓๕,๔๖๕,๗๐๓ บาท

๓๗,๒๓๘,๙๘๘ บาท

๓๙,๑๐๐,๙๓๗ บาท

ส.ด.อ.

(สุชาติ หุ่นชูใจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบลนาดี
(ปรับปรุงตามโครงสร้างใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉ.๒
แนบท้ายประกาศ อบต.นาดี ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. งานบริหารการศึกษา
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานให้บริการด้านสาธารณสุข

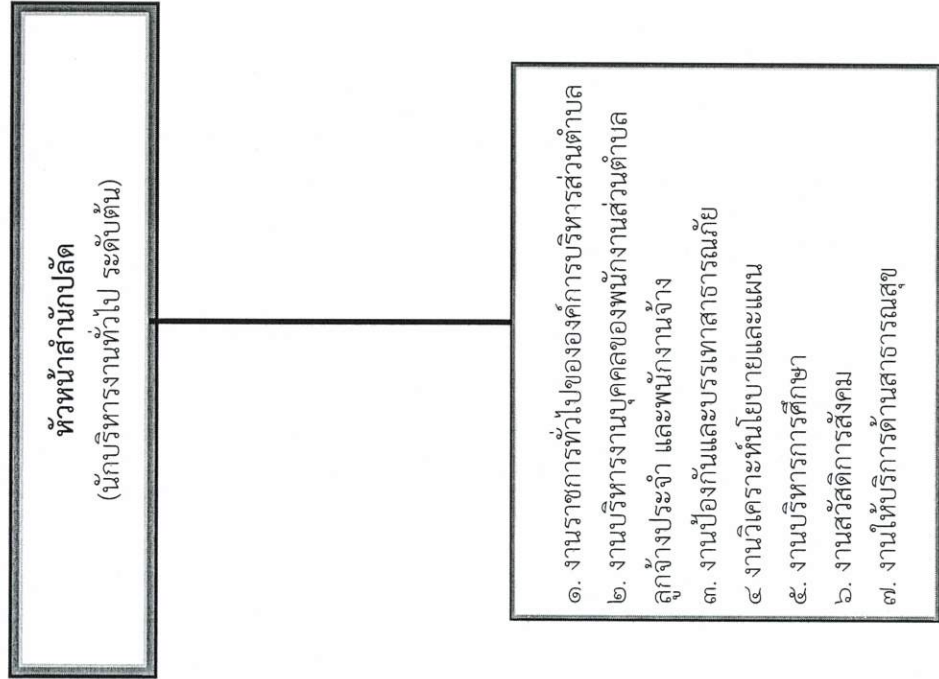
กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
๒. งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
๓. งานทะเบียนคุม
๔. งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
๕. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน

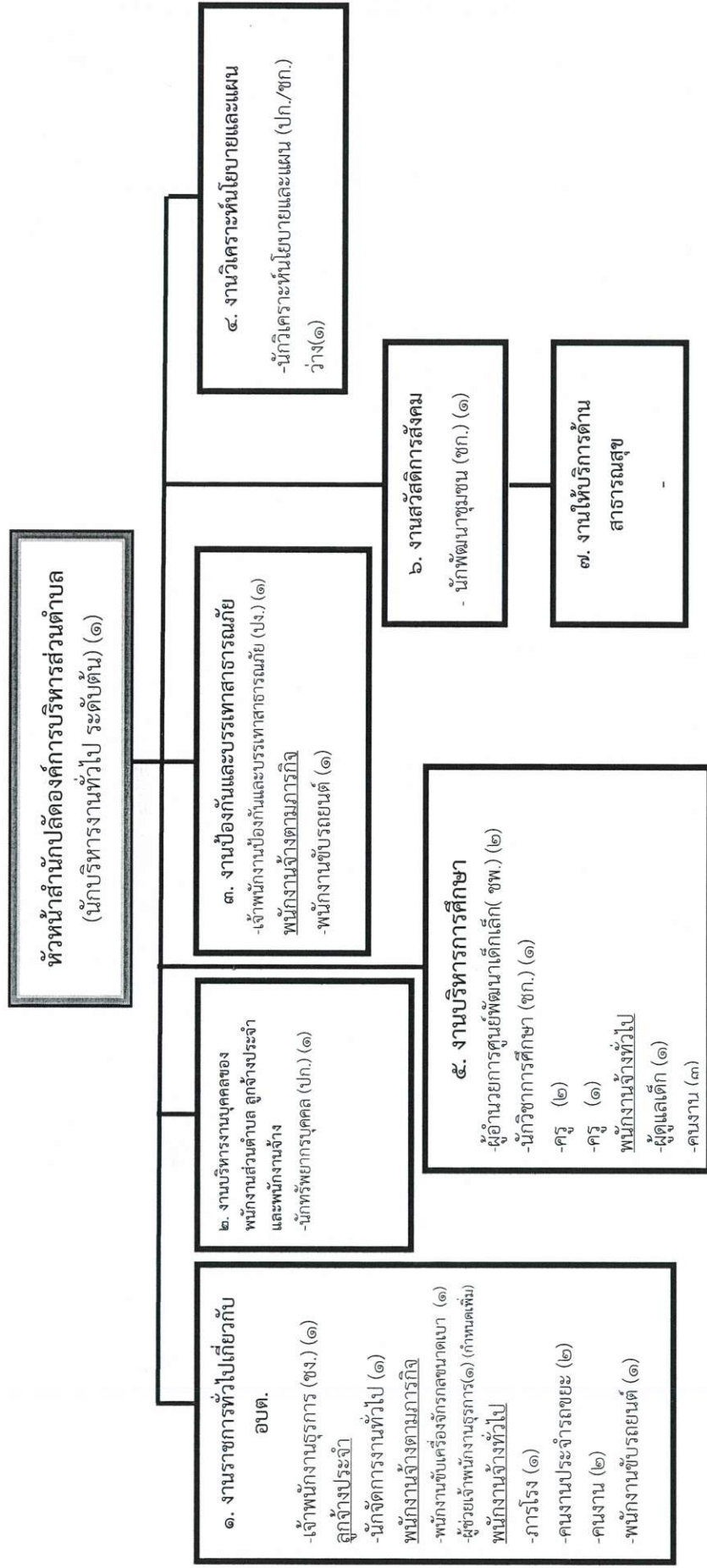
กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๒. งานออกแบบและเขียนแบบ
๓. งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และสัญญาณจราจร
๔. งานเกี่ยวกับการประปา

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



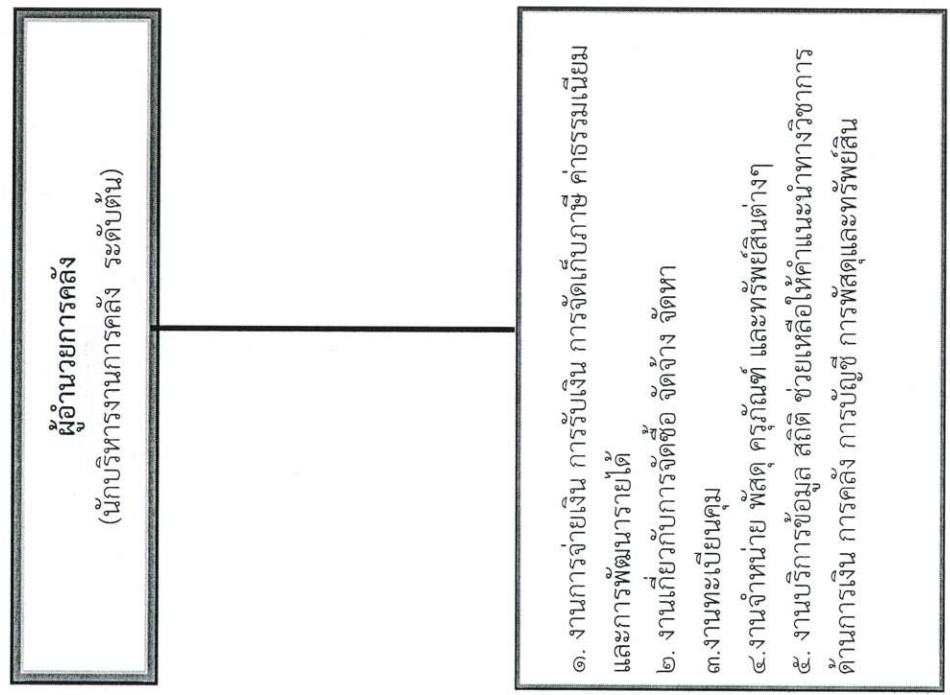
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

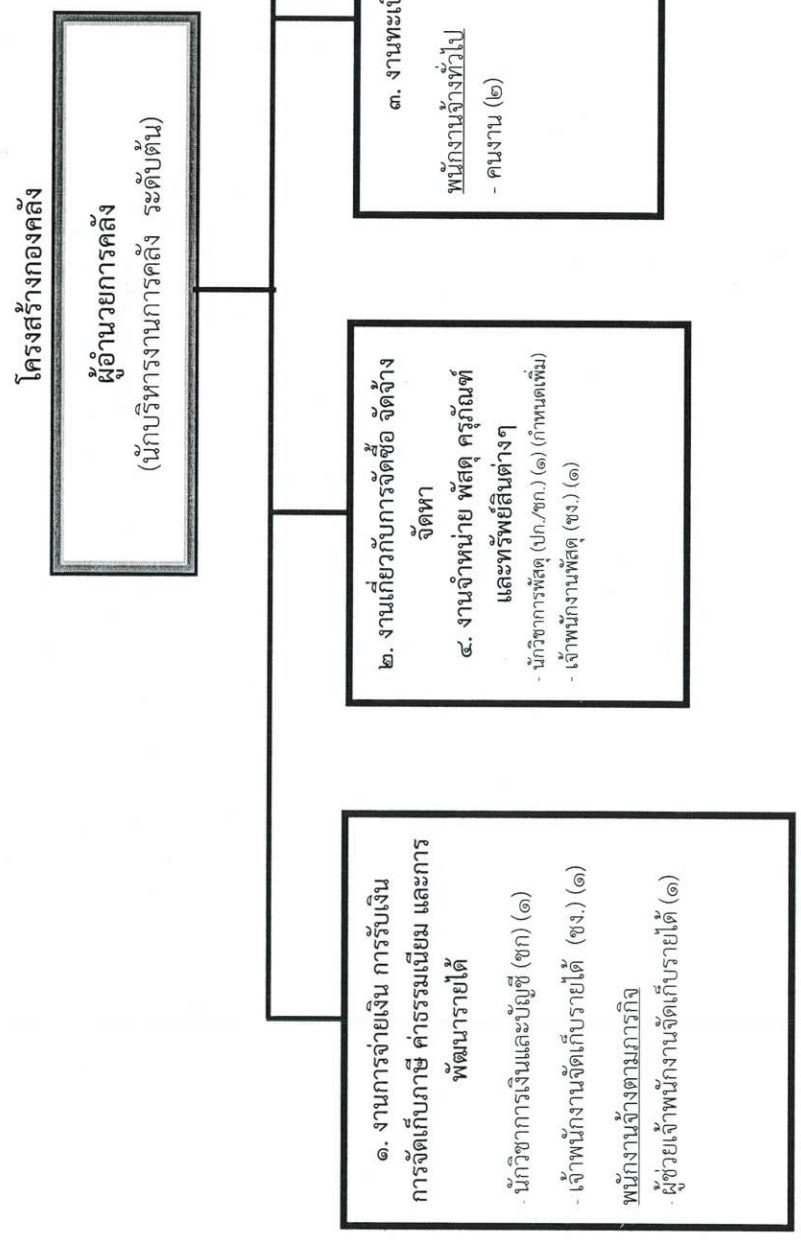


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	๑	๑	-	๑	๓	๙	๑๙

พนักงานครู อบต. (ได้รับจัดสรรจาก กรมฯ)

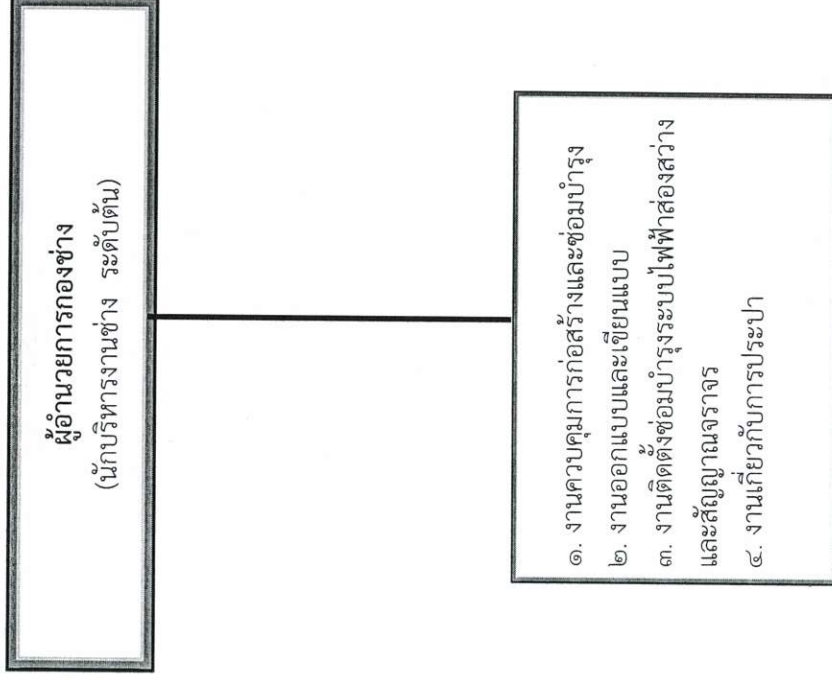
ระดับ	สายงานการสอน			พนักงานจ้าง	
จำนวน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู (คศ.๑)	ครูชำนาญการ (คศ.๒)	ภารกิจ	รวม
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.๓)	ทั่วไป	
	๒	๑	๒	๑	๖



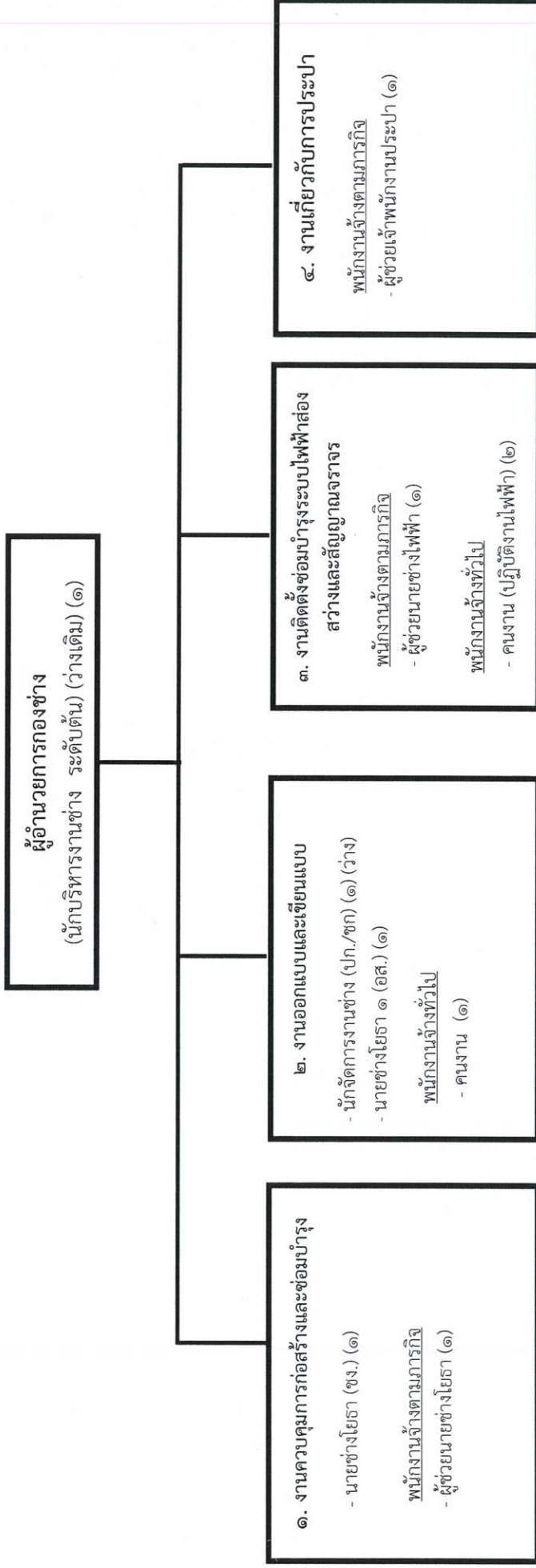


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๓	-	-	๑	๒	๕

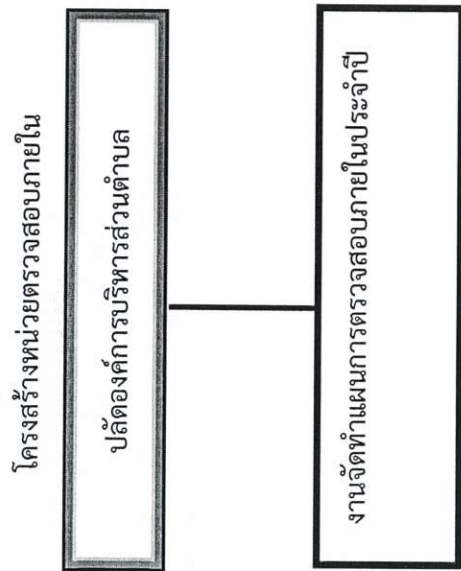
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	ว่าง	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๓	๙



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตำแหน่งในส่วนราชการ (หลังปรับปรุง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑	ส.ค.ย.สุทัศน์ สุขใจ	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๑๒๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๗๕๖,๑๒๐
สำนักงานปลัด												
๒	นางสาววิระพร แสงใจ	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๘,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๙๐,๕๒๐
๓	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๕๒๕,๒๔๐	-	-	๕๒๕,๒๔๐
๔	นางมาศทิศา ศรีบุตรดา	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๐๙,๓๒๐	-	-	๕๐๙,๓๒๐
๕	นางณัฏฐา ใจจันทร์	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๐๙,๓๒๐	-	-	๕๐๙,๓๒๐
๖	นางสาวนิษฐา คันทะ	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๕๕๕,๓๒๐	-	-	๕๕๕,๓๒๐
๗	นายหัตถ์ธรรม พรหมเอกา	ป.บส.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง.	๒๕๗,๗๐๐	-	-	๒๕๗,๗๐๐
๘	นางสาวพรพิมล เสรีหิษฐ์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๗๕,๘๔๐	-	-	๑๗๕,๘๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจอมมณี												
๙	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชพ.	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชพ.	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐	นางสาวสุวิสา เพชรชา	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๖๑๐๐-๐๕๕	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๑-๖๑๐๐-๐๕๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑	นางสาวณิศา เนตแสงศรี	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๖๑๐๐-๐๕๐	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๑-๖๑๐๐-๐๕๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชพ.	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชพ.	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๓	นางพิมพ์ระวี ฤทธิศักดิ์	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๖๑๐๐-๐๘๗	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๑-๖๑๐๐-๐๘๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๔	นางสาวมาลีลา อินทร์พิจ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๕	อุบลจิตต์ประจักษ์	ป.ตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๕,๗๖๐	-	-	๒๒๕,๗๖๐
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายทิวพร เนตรแสงศรี	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	นายสมนึก เนตรแสงศรี	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวสิริวรรณ สารโณ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวจิตมาศ นนทะโคตร	ป.บส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวพิมพ์ภา เนตรแสงศรี	ป.ตรี	-	คนงานประจำการพิเศษ	-	-	คนงานประจำการพิเศษ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายชัยวัฒน์ วัชรา	ป.วช.	-	คนงานประจำการพิเศษ	-	-	คนงานประจำการพิเศษ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายมงคล สิงห์สิดิย์	ม.๖	-	คนงานประจำการพิเศษ	-	-	คนงานประจำการพิเศษ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๕	นายวัชร กิโน	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายอภัย ศรีบุตรดา	ปตรี	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางวรรณภา ฤทธิศักดิ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	ว่าง
F กองคลัง										
๒๙	นางสาวญาณภา บุญสายยัง	ปโท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒,๐๐๐	๕๒๕,๑๒๐
๓๐	นายปริวรรต ฤทธิศักดิ์	ปตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๒๖,๑๖๐	๕๒๖,๑๖๐
๓๑	-	-	๕๕-๐-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	นางสาวมนัสนันท์ นันทกร	ปโท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐	๓๑๘,๙๖๐
๓๓	นางสาววิภาศรี จันทพรพาณิชย์	ปตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๒๑,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐
๓๔	จ.ส.อ.ไกรสร ศรีบุตรดา	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้านักงานธุรการ	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้านักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๖๐	๒๒๑,๒๖๐
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผช.เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๓๖	นางสาวพรพร เหมบุรุษ	ปตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางสาวพรพร ชื่นทอง	ปตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาววัชรกนก ฤทธิศักดิ์	ปตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง										
๓๘	ว่างเต็ม	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒,๐๐๐	๕๒๕,๖๐๐
๓๙	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๐	นายสุวิทย์ เชื้อบุญมี	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๕๒๖,๒๖๐	๕๒๖,๒๖๐
๔๑	นายเจษฎาพร หิโยศรี	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๑,๑๖๐	๓๕๑,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๒	นายชัยณรงค์ ฤทธิศักดิ์	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑๕๓,๐๔๐
๔๓	นายชาญวิทย์ วงษ์มนต์	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๕๓,๐๔๐
๔๔	นายอดิสร สวามโน	ปตรี	-	ผช.เจ้านักงานประปา	-	-	ผช.เจ้านักงานประปา	-	-	๑๕๑,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๕	นางสาววดี ฤทธิศักดิ์	ปตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายศักดิ์ชัย อุณแก้ว	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายพงศ์เทพ ศรีคง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน										
๔๘	นางสาวจรรยารักษ์ จันทะภา	ปตรี	๕๕-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๕-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	๑๘๕,๐๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย
