****

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566**

**(ปรับปรุงครั้งที่ 1/2564)**

**ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม**

**อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร**

**คำนำ**

 ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 และฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.2562 ไปแล้ว เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2561 จะสิ้นสุดการบังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้กำลังคนในการปฏิบัติงานตามกิจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้านี้ โดยได้ดำเนินการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม สอดคล้องกับงบประมาณและเป้าหมายการพิจารณา ทั้งยังใช้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมให้เหมาะสมอีกด้วย

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

**สารบัญ**

 **เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1
2. วัตถุประสงค์ 3
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 4
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 19
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 19
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง 21
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 29
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 33
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 39
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 42
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 57

 **ภาคผนวก**

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปีงบประมาณ 2564 - 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**1. หลักการและเหตุผล**

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

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

(1) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(2) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

 2.2 ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

 2.3 ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

 2.4 ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

-2-

 2.5 ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

 สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

 1. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

 2. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

 3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

 4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

4.2 การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลงคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4.3 การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

4.4 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

4.5 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

4.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

4.7 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

-3-

4.8 การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล ,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕66 ขึ้น

 **2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์หารบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายการจัดตั้งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติ

กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฏหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

 2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

 2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

-4-

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 2.7 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

 2.8 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6 )พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา

อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ

ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดและขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ช้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน

-5-

ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะงาน เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองงานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ตามเป้าหมาย โยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่า

-6-

แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

* การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้เกิดการยอมรับได้มกกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
* การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
* การเก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

**สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม**

 **สภาพทั่วไป**

ตำบลนาอุดม อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จัดตั้งเมื่อ พ.ศ.2508 ราษฎรส่วนใหญ่อพยพมาจากเขตจังหวัดอำนาจเจริญ และอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร และบางส่วนมาจาก อำเภอนิคมคำสร้อย โดยยึดพื้นที่ป่าดงบังอี่แปลงที่ 3 พื้นที่ลำห้วยใหญ่เป็นแหล่งที่ตั้งทำกิน ราษฎรส่วนใหญ่เป็นไทยอีสาน บางหมู่บ้านเป็นชาวผู้ไทยและย้อ

**ที่ตั้ง**

ตำบลนาอุดมตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอนิคมคำสร้อย โดยมีระยะ ทางห่างจากอำเภอนิคมคำสร้อยประมาณ 30 กิโลเมตร โดยมีทางหลวงหมาย เลข 0431 สายด่านยาว - นาอุดม ซึ่งเป็นถนนลาดยางสลับกับลูกรัง

-7-

- เส้นทางสาย รพช. – นาอุดม – ด่านยาว ระยะทางประมาณ 17.50 กิโลเมตร

- เส้นทางสาย รพช. บ้านคึมชาด (อำเภอเลิงนกทา) – นาอุดม ระยะทางงบประมาณ 5 กิโลเมตร

แผนที่ตำบลนาอุดม



**เนื้อที่**

 ตำบลนาอุดมมีเนื้อที่ประมาณ 50,140 ไร่ หรือประมาณ 84 ตารางกิโลเมตร

**ภูมิประเทศ**

 ตำบลนาอุดมตั้งอยู่ในบริเวณที่ราบสูงเป็นส่วนใหญ่ โดยมีภูเขาล้อมด้านทิศเหนือ

ทิศใต้และทิศตะวันตก มีลักษณะเป็นป่าไม้และภูเขา และมีอาณาเขตติด ต่อกับพื้นที่อื่นดังต่อไปนี้

 **ทิศเหนือ** จดพื้นที่ ตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

 **ทิศใต้** จดพื้นที่ ตำบลสามแยก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

 **ทิศตะวันตก** จดพื้นที่ ตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

 **ทิศตะวันออก** จดพื้นที่ ตำบลป่าไร่ อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร

-8-

**จำนวนหมู่บ้านและจำนวนครัวเรือน**

* มีหมู่บ้านทั้งหมด 12 หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน 2,136 ครัวเรือน

 จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้ง 12 หมู่บ้าน ได้แก่

 1. บ้านนาอุดม หมู่ที่ 1 จำนวนครัวเรือน 176 ครัวเรือน

 2. บ้านขอนแก่น หมู่ที่ 2 จำนวนครัวเรือน 179 ครัวเรือน

 3. บ้านป่าเตย หมู่ที่ 3 จำนวนครัวเรือน 201 ครัวเรือน

 4. บ้านทรายไหลแล้ง หมู่ที่ 4 จำนวนครัวเรือน 162 ครัวเรือน

 5. บ้านคำไหล หมู่ที่ 5 จำนวนครัวเรือน 284 ครัวเรือน

 6. บ้านสมสะอาด หมู่ที่ 6 จำนวนครัวเรือน 210 ครัวเรือน

 7. บ้านคำเชียงสา หมู่ที่ 7 จำนวนครัวเรือน 187 ครัวเรือน

 8. บ้านนาขาม หมู่ที่ 8 จำนวนครัวเรือน 123 ครัวเรือน

 9. บ้านทรายทอง หมู่ที่ 9 จำนวนครัวเรือน 138 ครัวเรือน

 10. บ้านนาเจริญ หมู่ที่ 10 จำนวนครัวเรือน 184 ครัวเรือน

 11. บ้านวงพระจันทร์ หมู่ที่ 11 จำนวนครัวเรือน 121 ครัวเรือน

 12. บ้านเหล่านางาม หมู่ที่ 12 จำนวนครัวเรือน 171 ครัวเรือน

**ประชากร**

ประชากรทั้งสิ้น 8,295 คน แยกเป็นชาย 4,161 คน หญิง 4,134 คน โดยมีรายได้เฉลี่ย 30,624 บาท / ครัวเรือน / ปี

 หมู่ที่ 1 จำนวนประชากร 636 คน ชาย 308 หญิง 328 คน

 หมู่ที่ 2 จำนวนประชากร 688 คน ชาย 338 หญิง 350 คน

 หมู่ที่ 3 จำนวนประชากร 783 คน ชาย 390 หญิง 393 คน

 หมู่ที่ 4 จำนวนประชากร 282 คน ชาย 280 หญิง 562 คน

 หมู่ที่ 5 จำนวนประชากร1,128 คน ชาย 552 หญิง 576 คน

 หมู่ที่ 6 จำนวนประชากร 787 คน ชาย 404 หญิง 383 คน

 หมู่ที่ 7 จำนวนประชากร 761 คน ชาย 386 หญิง 375 คน

 หมู่ที่ 8 จำนวนประชากร 519 คน ชาย 272 หญิง 247 คน

 หมู่ที่ 9 จำนวนประชากร 546 คน ชาย 273 หญิง 273 คน

 หมู่ที่ 10 จำนวนประชากร 684 คน ชาย 331 หญิง 353 คน

 หมู่ที่ 11 จำนวนประชากร 461 คน ชาย 243 หญิง 218 คน

 หมู่ที่ 12 จำนวนประชากร 740 คน ชาย 382 หญิง 358 คน

-9-

**สภาพทางเศรษฐกิจ**

**อาชีพ**

 ราษฎรในตำบลนาอุดมส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้แก่ ทำนาทำไร่ทำสวนและรับจ้าง เป็นต้น สำหรับพืชที่เพาะปลูก ได้แก่ ข้าว ยางพารา อ้อย มันสำปะหลัง ฟักทอง มะเขือเทศ แตงโมและพืชผักสวนครัวอื่นๆ ในด้านปศุสัตว์นั้นมีการเลี้ยงสัตว์ไว้เพื่อการบริโภคและจำหน่ายเป็นรายให้แก่ครอบครัวได้แก่ ไก่ เป็ด โค กระบือและปลา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มเพื่อทำหัตถกรรมพื้นบ้านเป็นอาชีพเสริมหลังจากเสร็จสิ้นฤดูเก็บเกี่ยวแล้ว เช่น การทอผ้าไหม ผ้าไหมพรม การทอผ้าฝ้ายและปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ซึ่ง กำลังเป็นที่นิยมของราษฎรในปัจจุบันนี้ เนื่องจากใช้เวลาน้อยแต่มีรายได้ดี

**หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล**

 - ธนาคาร 1 แห่ง

 - ปั๊มน้ำมันและก๊าซ 16 แห่ง

 - โรงงานอุตสาหกรรม - แห่ง

 - โรงสี 20 แห่ง

**สภาพทางสังคม**

 **การศึกษา**

 - โรงเรียนประถมศึกษา 5 แห่ง

 - โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง

 - โรงเรียนขยายโอกาส 3 แห่ง

 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 แห่ง

 - ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 12 แห่ง

 **สถาบันและองค์กรทางศาสนา**

 - วัด / สำนักสงฆ์ 13 แห่ง

 - มัสยิด - แห่ง

 - ศาลเจ้า - แห่ง

 - โบสถ์ - แห่ง

**สาธารณสุข**

 - โรงพยาบาลของรัฐขนาดขนาด - เตียง - แห่ง

 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2 แห่ง

 - สถานพยาบาลเอกชน - แห่ง

 - ร้านขายยาแผนปัจจุบัน - แห่ง

 - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100%

**ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

 - สถานีตำรวจ 1 แห่ง

 - ป้อมยามตำรวจ 4 แห่ง

-10-

**การบริการพื้นฐาน**

 **การคมนาคม**

โดยทั่วไปการคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรังซึ่งมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมาไม่สะดวก โดยเฉพาะในฤดูฝน น้ำจะท่วมขัง ผิวจราจรเป็นเลนตม โดยเฉพาะถนนที่ใช้เชื่อมระหว่างตำบลนาอุดม – อำเภอนิคมคำสร้อย อันเป็นเส้นทางหลักที่ราษฎรใช้สำหรับสัญจรไปมาตลอดทั้งเดินทางติดต่อราชการกับทางอำเภอนิคมคำสร้อยหรือกับทางจังหวัดมุกดาหาร อันได้แก่ถนนสายนาอุดม – ด่านยาว ซึ่งเป็นเส้นทางที่ใกล้ที่สุดราษฎรมีความจำเป็นที่จะต้องหันไปใช้เส้นทางอื่นคือสายนาอุดม – คึมชาด ไปยังอำเภอเลิงนกทาแทน ซึ่งเป็นเส้นทางที่ไกลกว่าเดิมขึ้นมาก

 **การโทรคมนาคม**

 - ที่ทำการไปรษณีย์ประจำตำบล 1 แห่ง

 - สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ - แห่ง

 **การไฟฟ้า**

 - มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้านและมีการใช้ไฟฟ้าประมาณ 2,027 ครอบครัวส่วนครอบครัวที่ออกไปจากหมู่บ้านเดิม ไม่มีไฟฟ้าใช้ซึ่งเป็นส่วนน้อย

 **แหล่งน้ำธรรมชาติ**

 - ลำน้ำ,ลำห้วย 7 แห่ง

 - บึง,หนองและอื่นๆ 7 แห่ง

  **แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น**

 - ฝาย 7 แห่ง

 - บ่อน้ำตื้น 287 แห่ง

 - บ่อโยก 569 แห่ง

 - ประปาหมู่บ้าน 10 แห่ง

 - อ่างเก็บน้ำ 8 แห่ง

 - อื่นๆ ( ระบุ ) - แห่ง

**ข้อมูลอื่นๆ**

**ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่**

- ดิน สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายเหมาะสำหรับปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผลอีกทั้งยังมีดินลูกรังคุณภาพดีอยู่เป็นจำนวนมาก

 - แหล่งน้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญในพื้นที่ คือ ลำห้วยใหญ่เป็นแหล่งที่สำคัญซึ่งไหลผ่านพื้นที่ทำการเกษตร เพื่อชุบเลี้ยงราษฎรภายในตำบล เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และความจำเป็นพื้นฐานตามความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

-11-

**4.1 สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล**

 **4.1.1 สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

 (1) เส้นทางการคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า ไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน

 (2) ไฟฟ้าไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือนและกระแสไฟตก เนื่องจากกำลังส่งไฟฟ้าไม่พอ

 (3) ขาดแหล่งน้ำเพื่อการผลิต และเก็บกักน้ำ

 **4.1.2 สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

 (1) ประชาชนมีรายได้น้อย แต่อัตราค่าครองชีพสูงกว่ารายได้

 (2) ต้นทุนทางการผลิตสูง แต่ราคาผลผลิตต่ำ

 (3) ขาดแหล่งรองรับ หรือตลาดรับซื้อ ผลิตผลทางการเกษตร

 (4) ขาดความรู้ในการพัฒนาทางการเกษตร

 (5) ปัญหาภาระหนี้สินทางการเกษตร

 **4.1.3 สภาพปัญหาด้านสังคม**

 (1) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

 (2) ปัญหาเด็กเยาวชนขาดคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดี

 (3) ปัญหาการขาดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

 (4) ปัญหาการว่างงาน

 (5) ปัญหาคนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

 (6) ปัญหากลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

 **4.1.4 สภาพปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร**

 (1) ปัญหางบประมาณมีไม่เพียงพอ ทำให้การช่วยเหลือและสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง

 (2) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

 (3) ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

 (4) ปัญหาด้านการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

 (5) ขาดการส่งเสริมและทำความเข้าใจจากทางราชการ

 (6) ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานของฝ่ายบริหาร

 (7) บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ

  **4.1.5 สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

(1) ปัญหาลำห้วย หนองน้ำสาธารณะตื้นเขิน ทำให้เกิดน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร

 (2) ปัญหาการบุกรุกป่าสงวน และที่ดินสาธารณประโยชน์ในชุมชน

 (3) ปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอย และแหล่งน้ำทิ้ง

 (4) ประชาชนขาดจิตสำนึกรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

  **4.1.6 สภาพปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย**

(1) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขและอนามัย

 (2) ขาดจุดบริการสาธารณสุขชุมชนที่ได้มาตรฐาน

 (3) ขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบทางด้านสาธารณสุข

  **4.1.7 สภาพปัญหาด้านการศึกษา**

 (1) สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

 (2) ขาดบุคลากรรองรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

 (3) เกิดความเลื่อมล้ำทางการศึกษา

-12-

**4.2 ความต้องการของประชาชน**

 **4.2.1 ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

 (1) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษา ถนน สะพาน วางท่อระบายน้ำ

 (2) ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างถนน

 (3) จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำสำรองเพื่อใช้ในการอุปโภค-บริโภค

 (4) ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านที่สามารถใช้ดื่มได้

  **4.2.2 ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

(1) พัฒนาส่งเสริมอาชีพ และสนับสนุนงบประมาณ

 (2) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ข้อมูลข่างสารทางการเกษตร พร้อมทั้งให้คำปรึกษา

 แนะนำทางวิชาการ

 (3) จัดหาแหล่งรองรับผลิตผลทางการเกษตร

 (4) ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ควบคู่กับการพัฒนา

 **4.2.3 ความต้องการด้านสังคม**

 (1) สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดรวมถึงรณรงค์

 สร้างความรู้ ความเข้าใจถึงผลกระทบและแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหา

 ยาเสพติด

 (2) ส่งเสริมสนับสนุน อบรม คุณธรรม และจริยธรรม สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับเด็ก

 และเยาวชน

 (3) พัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ปลูกจิตสำนึกรักษ์บ้านเกิด

 (4) ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ

  **4.2.4 ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร**

 (1) บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และกระจายรายได้

 สู่ชุมชน

 (2) สร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

 (3) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

 **4.2.5 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

 (1) ขุดลอกลำห้วย หนองน้ำสาธารณะที่ตื้นเขิน

 (2) รณรงค์ให้ความรู้ ในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 (3) บริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย และแหล่งน้ำทิ้ง

 (4) ปลูกจิตสำนึกรักษ์ป่า และแหล่งน้ำ

 **4.2.6 ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย**

 (1) ดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข

 (2) จัดตั้งจุดบริการส่งเสริมสุขภาพอนามัยระดับตำบล

 (3) จัดหาบุคลากรให้รองรับการปฏิบัติหน้าที่

 **4.2.7 ความต้องการด้านการศึกษา**

 (1) ส่งเสริมทักษะ การเรียนรู้และการพัฒนาเยาวชน

 (2) สนับสนุนงบประมาณทางด้านการศึกษา และวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน

 (3) พัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทาง

 ด้านเทคโนโลยี

 (4) จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน เพื่อลดการเลื่อมล้ำทางการศึกษา

-13-

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งในชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยประชากร นอกจากนี้ยังเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ

ชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่นตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 7 ด้าน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังต่อไปนี้

# **5.1 การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม แบบองค์รวม มีดังนี้**

 **จุดแข็ง (Strength=s)**

 1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การทำไร่อ้อย มันสำปะหลัง การปลูกข้าวหอมมะลิ และการเลี้ยงปศุสัตว์

 2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

 3. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร

 4. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ และเชื่อมโยงอินโดจีน

5. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

6. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

7. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

 **จุดอ่อน (Weak-W )**

1. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ

2. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม

3. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

8. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

 **โอกาส (Opportunity – O)**

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

3. การส่งเสริมสินค้าโอทอปในตำบล

4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว

6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

-14-

 **อุปสรรค ( Threat – T )**

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

4. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

6. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

**5.2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม**

 **วิสัยทัศน์**

“ยึดมั่นธรรมมาภิบาล สร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิต

สร้างเศรษฐกิจการเกษตรดี ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น”

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านส่งเสริมการศึกษาพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านพัฒนาส่งเสริมด้านการเกษตรอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและส่งเสริมประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภค

 **เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์**

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1  | 1. ประชาชนมีการศึกษาอ่านออกเขียนได้2. มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ดี กินดี สุขภาพ3. ชุมชนมีความเข้มแข็งประชาชนมีความสุข |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 | 1. สร้างการเกษตรเป็นอาชีพสร้างรายได้หลัก2. ส่งเสริมพัฒนาด้านการการขนส่งผลผลิต3. ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า4. พัฒนาแหล่งน้ำด้านการเกษตร |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3  | 1. ประชาชนมีส่วนร่วม2. สืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4  | 1. ป่าอยู่คู่ชุมชนอย่างยั่งยืน2. ชุมชนตะหนักถึงคุณค่าของป่าไม้3. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5  | 1. การบริหารท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม2. การบริการทั่วถึง รวดเร็ว  |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6  | 1. จัดบริการสาธารณะพื้นฐานให้ทั่วถึงคลอบคลุม2. การสาธารณูปโภคครบครันทุกชุมชน |

-15-

 **ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์**

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **ตัวชี้วัด** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  | 1. เด็กอายุตั้งแต่ 2-12 ปี ได้เข้าเรียนในระดับปฐมวัยและประถมศึกษาภาคบังคับตามลำดับทุกคน2. ประชาชนร้อยละ80%มีอาชีพสร้างรายได้ที่มั่นคง ปราศจากหนี้สิน3. เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปราศจากภัยทางสังคมและโรคภัยต่างๆ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2** | 1. การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น ร้อยละ 60%2. มีแหล่งน้ำที่เพียงพอต่อการเกษตรร้อยละ 80%3. พัฒนาผลผลิตการเกษตรให้มีคุณภาพ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  | 1. ประชาชนเข้าร่วมในแต่ละกิจกรรมร้อยละ 60%ขึ้นไป2. ประชาชนมีความพึงพอใจร้อยละ60%ขึ้นไป |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4**  | 1. ทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้เพิ่มขึ้นร้อยละ2%2. แหล่งอาหารร้อยละ 50% ของประชาชนมาจากธรรมชาติ  |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5**  | 1. ประชาชนร้อยละ 60%ของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น2. การบริหารงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ร้อยละ 20% ของโครงการประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ3. มีศูนย์บริการงานสาธารณะเพื่อประชาชนไม่น้อยกว่า 2 งาน4. มีการประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6**  | 1. การดำเนินงานด้านโครงการสร้างพื้นฐาน งบลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25% ของเงินรายได้2. การสาธารณูปโภคร้อยละ 90% มีมาตรฐานปลอดภัยและทั่วถึง |

 **ค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **ตัวชี้วัด** | **ค่าเป้าหมาย** |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2564 | 2565 |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1** | 1. เด็กอายุตั้งแต่ 2-12 ปี ได้เข้าเรียนในระดับปฐมวัยและประถมศึกษาภาคบังคับตามลำดับทุกคน | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2. ประชาชนร้อยละ80%มีอาชีพสร้างรายได้ที่มั่นคง ปราศจากหนี้สิน | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3. ชุมชนมีความเข้มแข็ง | 25 | 20 | 10 | 10 | 10 |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2** | 1. การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น ร้อยละ 60% | 19 | 10 | 5 | 5 | 5 |
| 2. มีแหล่งน้ำที่เพียงพอต่อการเกษตรร้อยละ 80% | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3. ยกระดับและพัฒนาผลผลิตการเกษตรให้มีคุณภาพ | 14 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3** | 1. ประชาชนเข้าร่วมในแต่ละกิจกรรมร้อยละ 60%ขึ้นไป | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 2. ประชาชนมีความพึงพอใจร้อยละ60%ขึ้นไป | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 | 1.ประชาชนร้อยละ 60%มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่า | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2. แหล่งอาหารร้อยละ 50% ของประชาชนมาจากธรรมชาติ | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 | 1. ประชาชนร้อยละ 60%ของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2. การบริหารงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ร้อยละ 20% ของโครงการประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3. มีศูนย์บริการงานสาธารณะเพื่อประชาชนไม่น้อยกว่า 2 งาน | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4. มีการประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 | 1. การดำเนินงานด้านโครงการสร้างพื้นฐาน งบลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25% ของเงินรายได้ | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 |
| 2. การสาธารณูปโภคร้อยละ 90% มีมาตรฐานปลอดภัยและทั่วถึง | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |

-16-

**กลยุทธ์ยุทธศาสตร์**

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **กลยุทธ์** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  | 1. ยกระดับมาตรฐานคุณภาพของคนโดยเน้นการศึกษา การมีอาชีพที่มั่นคง การมีสุขภาพร่างกายจิตใจแข็งแรง2. ชุมชนเข้มแข็ง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2** | 1. ส่งเสริมการเกษตรมุ่งเน้น ด้านแหล่งน้ำ การคมนาคม 2. ส่งเสริมพัฒนายกระดับมาตรฐานการเกษตร |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  | 1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานอนรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น2. ส่งเสริมการท่องเที่ยวสร้างรายได้ในชุมชน |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4**  | 1. สร้างป่าชุมชนโดยคนในชุมชน2. สร้างแหล่งอาหารตามธรรมชาติ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5**  | 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน2. พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย4. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6**  | 1.จัดบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นให้ครอบคลุมและทั่วถึง2. การสาธารณูปโภคได้มาตรฐานและเพียงพอ |

-17-

**5.3 นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม กำหนดไว้ทั้งหมดมี 6 ด้าน ดังนี้**

1. **นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม โดยมีแนวทางดังนี้

* 1. สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลัก และทางเชื่อม ระหว่างหมู่บ้าน ตลอดถึงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
	2. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
	3. จัดให้มีการขุดลอก คู คลอง ที่ตื้นเขินเพื่อให้มีน้ำใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง
	4. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขนาดใหญ่ ให้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบลนาอุดม
	5. การขยายเขตไฟฟ้า ไฟกิ่งสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วถึง
	6. เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชนให้มีทางระบายน้ำ ปรับปรุงซ่อมแซมทางระบายน้ำ และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ
	7. ก่อสร้าง ปรับปรุงอาคารสำนักงาน อาคารประกอบให้เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชนที่มาใช้บริการอย่างทั่วถึง
1. **นโยบายด้านเศรษฐกิจ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนในระดับรากฐานของตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

2.1 ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้กับประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจาอยู่หัว

2.2 ส่งเสริมให้ประชาชน ได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎรในท้องถิ่น

2.3 จัดฝึกอาชีพ และพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชน สตรี และประชาชนทั่วไป

2.4 ส่งเสริมให้เกษตรกรลดต้นทุนในการผลิตเพื่อช่วยเหลือในเรื่องปุ๋ย,เม็ดพันธุ์,ยารักษาโรคในรูปแบบของกองทุนหรือสหกรณ์

 **3. นโยบายด้านสังคม**

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลนาอุดมเป็นชุมชนที่ปลอดภัย น่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

 3.1 ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ การสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของชุมชน ปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อชุมชน

-18-

 3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว

 3.3 สนับสนุนกิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพิ่มศักยภาพศูนย์ อปพร. ตำบลนาอุดมในการให้บริการประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง

 3.4 ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

 3.5 สนับสนุนกิจกรรมในการป้องกันและบำบัดยาเสพติด

 **4. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ และมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบลให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทางดังนี้

 4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลนาอุดม มีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆพร้อมทั้งป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อ รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

 4.2 ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลนาอุดม มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย

 4.3 สนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวตำบลนาอุดม ตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

 4.4 ส่งเสริมการป้องกันโรคและบริการความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชนได้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

 **5. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โดยผ่านกระบวนการศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาตลอดชีวิต การพัฒนาระบบครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืนโดยมีแนวทางดังนี้

 5.1 พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

 5.2 ส่งเสริมกิจกรรม การกีฬาให้หลากหลายและทั่วถึง

 5.3 ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบล

 5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

 5.5 ส่งเสริมให้มีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้าน และตำบล เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์จากการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน

 **6. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร**

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางดังนี้

 6.1 ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน ในรูปแบบของกระบวนการประชาคม

 6.2 ให้ความร่วมมือช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนอันจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

 6.3 ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีทำงาน โดยนำการบริหารงานแนวใหม่มาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

-19-

 6.4 เน้นการบริหารราชการแบบเปิด โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นมากขึ้น เปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงาน และตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

* ปรับปรุงและพัฒนางานให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรมโดยใช้หลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางปฎิบัติ
* เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฎิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
* ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอเหมาะสมกับความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
* ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนรวมในการพัฒนา สนับสนุนการเลือกตั้งในระบบประชาธิปไตย
* เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนและ อบต.
* ศึกษาสำรวจ ออกแบบการพัฒนาเมืองอย่างเป็นระบบและครอบคลุม
* ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนรวมในการทำงานอย่างบูรณาการ

**6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมจะต้องดำเนินการมีดังนี้ดำเนินการ**

 **ภารกิจหลัก**

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6. ด้านการพัฒนาพัฒนาการเมืองและการบริหาร

7. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

**ภารกิจรอง**

1. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

2. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชี

3. ด้านการวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

4. ด้านการส่งเสริมการเกษตรกรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

5. ด้านการส่งเสริมด้านสาธารณสุขและ สุขอนามัย

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 **วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม**

 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

-20-

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
	1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
	1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน  |
| โอกาส O1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

-21-

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **จุดอ่อน W**1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี3. อาคารสำนักงานคับแคบ  |
| **โอกาส O**1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **ข้อจำกัด T**1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ |

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน
เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

1. **สำนักปลัด** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือ

-22-

ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

1.1 งานบริหารงานทั่วไป

 1.2 งานวิเคราะห์โยบายและแผน

 1.3 งานนิติการ

 1.4 งานพัฒนาชุมชน

 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

 1.6 งานบริหารงานสาธารณสุข

 1.7 งานการเจ้าหน้าที่

 - **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

 2. **กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

 2.1 งานการเงินและบัญชี

2.2 งานพัฒนารายได้

2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

 **3.** **กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ

ซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง

-23-

งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

|  |
| --- |
| 3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง |
| 3.2 งานควบคุมอาคาร |
| 3.3 งานสำรวจและออกแบบ |
| 3.4 งานสาธารณูปโภค |

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

**4**. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

 4.1 งานบริหารการศึกษา

 4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

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

**5**. **หน่วยตรวจสอบภายใน**

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการ

ตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

-24-

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

 **8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1)สำนักงานปลัด 2)กองคลัง 3) กองช่าง 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง รายละเอียดดังตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักปลัด อบต.** | **1. สำนักปลัด อบต.** |  |
| 1.1 งานบริหารทั่วไป | 1.1 งานบริหารทั่วไป |  |
| 1.2 งานนโยบายและแผน | 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน |  |
| 1.3 งานกฎหมายและคดี | 1.3 งานนิติการ |  |
| 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  |
| 1.5 งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ | 1.5 งานพัฒนาชุมชน |  |
| 1.6. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | 1.6. งานบริหารงานสาธารณสุข |  |
| 1.7 งานการเจ้าหน้าที่ | 1.7 งานการเจ้าหน้าที่ |  |
| **2. กองคลัง** | **2. กองคลัง** |  |
| 2.1 งานการเงินและบัญชี | 2.1 งานการเงินและบัญชี |  |
| 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 2.2 งานพัฒนารายได้ |  |
| 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน |  |
| **3. กองช่าง** | **3. กองช่าง** |  |
| 3.1 งานก่อสร้างและออกแบบ | 3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง |  |
| 3.2 งานควบคุมอาคารและผังเมือง | 3.2 งานควบคุมอาคาร |  |
| 3.3 งานสำรวจ | 3.3 งานสำรวจและออกแบบ |  |
| 3.4 งานประสานสาธารณูปโภค | 3.4 งานสาธารณูปโภค |  |
|  - งานไฟฟ้า |  - งานไฟฟ้า |  |
|  - งานกิจการประปา |  - งานกิจการประปา |  |
| **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |  |
| 4.1 งานบริหารการศึกษา | 4.1 งานบริหารการศึกษา |  |
| 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |  |
|  |  |  |
| **ไม่มี** | **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |
|  | **- งานตรวจสอบภายใน** |  |
|  |  |  |

-25-

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

**(ตามเอกสารการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแนบท้ายเล่ม)**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปในอนาคต จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลังต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอนย้ายฯ
3. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ 2** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของตนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

                7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

                8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

                9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

                10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ 3** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

       1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

                 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

                 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

                        การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ  มีวิธีการคิด ดังนี้

-26-

                        1 ปี จะมี 52  สัปดาห์

                        1 สัปดาห์จะทำ 5  วัน

                        1 ปี จะมีวันทำ 260  วัน

                        วันหยุดราชการประจำปี 13  วัน

                        วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

                        คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7   วัน

                        รวมวันหยุดใน 1 เดือน 30   วัน

                     \* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี       230 วัน

                        เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน     6  ชั่วโมง

                       (08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

                 \*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)    1,380 ชั่วโมง

                        หรือ                       (1,380 x 60)    82,800  นาที

                 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

               สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน  =  ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี) x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น
                                    เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

 จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จึงได้กำหนดทิศทางและปรับอัตรากำลัง 3 กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่างานตามภารกิจและปริมาณงาน ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. พ.ศ.2564 – 2566 ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปในอนาคต จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปีดังนี้

-27-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา****กำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | **เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **สำนักงานปลัด** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักจัดการงานงานทั่วไป ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกร ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกร ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | **กำหนดเพิ่ม** |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |
| ภารโรง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| คนงานทั่วไป | 5 | 5 | 5 | 5 | - | - | - |  |
| **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ว่างเดิม** |
| นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ว่างเดิม** |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | - | 1 | 1 | 1 | +1 |  |  | **กำหนดเพิ่ม** |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | 1 | 1 | 1 | +1 |  |  | **กำหนดเพิ่ม** |
| ผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** |
| คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา****กำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | **เพิ่ม/ลด** | **หมายเหตุ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผอ.กองการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชากรศึกษา ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | 8 | 8 | 8 | 8 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 12 | 12 | 12 | 12 | - | - | - |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก. | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | **กำหนดเพิ่ม** |
| **รวม** | **58** | **61** | **61** | **61** | **+4** | **-** | **-** |  |

**-29-32**

**9. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน**

 **อยู่ใน File Excel**

-33 -

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม**

1. **ขอเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**-งานตรวจสอบภายใน**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สำนักปลัด** | **กองคลัง** | **กองช่าง** | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |
| **1. งานบริหารทั่วไป****2. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน****3. งานนิติการ****4. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย****5. งานพัฒนาชุมชน****6. งานบริหารงานสาธารณสุข** **7. งานการเจ้าหน้าที่** | **1. งานการเงินและบัญชี****2. งานพัฒนารายได้****3. งานพัสดุและทรัพย์สิน** | **1. งานแบบแผนและก่อสร้าง****2. งานควบคุมอาคาร****3. งานสำรวจและออกแบบ****4. งานสาธารณูปโภค** **- งานไฟฟ้า** **- งานกิจการประปา** | **1. งานบริหารการศึกษา****2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |

-34-

**โครงสร้างสำนักปลัด**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภทตำแหน่ง** | **อำนวยการ****ท้องถิ่น****(กลาง)** | **อำนวยการท้องถิ่น****(ต้น)** | **วิชาการ****(ชพ.)** | **วิชาการ****(ชก.)** | **วิชาการ****(ปก.)** | **ทั่วไป****(อส.)** | **ทั่วไป****(ชง.)** | **ทั่วไป****(ปง.)** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **จำนวน** | **-** | **1** | **-** | **3** | **2** | **-** | **1** | **1** | **4** | **6** | **18** |

1.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.(1)

2. คนงานทั่วไป 2 คน

 (ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถกู้ชีพฉุกเฉิน)

3. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ (ทักษะ) (1)

1.นักทรัพยากรบุคคล

 ชก. (1)

1.นักวิชาการสาธารณสุข

ปก. (1)(กำหนเพิ่ม)

1.นักพัฒนาชุมชน ชก(1).

2.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)(1)

1.นิติกร ปก.(1)

1. นักวิเคราะห์นโยบาย

 และแผน ชก.(1)

2.พนักงานจ้างทั่วไป

 ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงาน

 นโยบายและแผน

1. นักจัดการงานทั่วไป ปก. (1)

2. เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1)

3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

 (ภารกิจ)(1)

4. พนักงานขับรถยนต์

 (ทักษะ) (1)

5. นักภารโรง (ทั่วไป) (1)

6. คนงานทั่ว ไป 2 คน

**งานการเจ้าหน้าที่**

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**งานกฎหมายและคดี**

**งานบริหารงานทั่วไป**

**งานวิเคราะห์นโยบาย**

**และแผน**

**งานพัฒนาชุมชน**

**งานบริหารงานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม**

-35-

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

**งานพัฒนารายได้**

**งานพัสดุและทรัพย์สิน**

**งานการเงินและบัญชี**

- นักวิชาการพัสดุ ปก. (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ)(1)

- คนงานทั่วไป (1)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ตามภารกิจ)(1)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (1) (ว่าง)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (1) (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)(1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภท****ตำแหน่ง** | **อำนวยการ****ท้องถิ่น****(กลาง)** | **อำนวยการท้องถิ่น****(ต้น)** | **วิชาการ****(ชพ.)** | **วิชาการ****(ชก.)** | **วิชาการ****(ปก.)** | **ทั่วไป****(อส.)** | **ทั่วไป****(ชง.)** | **ทั่วไป****(ปง.)** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **จำนวน** | **-** | **1** | **-** | **-** | **1** | **-** | **1** |  | **3** | **1** | **7** |

-36-

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)**

 **งานควบคมอาคาร**

**งานสาธารณูปโภค**

**งานแบบแผนและก่อสร้าง**

**งานสำรวจและออกแบบ**

งานกิจการประปา

งานไฟฟ้า

- นายช่างโยธา ชง. (1)

- คนงานทั่วไป

- นายช่างโยธา ชง. (1)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ภารกิจ)

กำหนดเพิ่ม (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

ภารกิจ กำหนดเพิ่ม(1)

- พนักงานผลิตน้ำประปา ภารกิจ (ทักษะ) (1)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

ภารกิจ(1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภท****ตำแหน่ง** | **อำนวยการ****ท้องถิ่น****(กลาง)** | **อำนวยการท้องถิ่น****(ต้น)** | **วิชาการ****(ชพ.)** | **วิชาการ****(ชก.)** | **วิชาการ****(ปก.)** | **ทั่วไป****(อส.)** | **ทั่วไป****(ชง.)** | **ทั่วไป****(ปง.)** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **จำนวน** | **-** | **1** | **-** | **-** | **-** | **-** | **1** |  | **5** | **1** | **8** |

-37-

**โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(1)**

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ชก. (1)

- คนงานทั่วไป (1)

- พนักงานครู อบต. (8)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (12)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภท****ตำแหน่ง** | **อำนวยการ****ท้องถิ่น****(กลาง)** | **อำนวยการท้องถิ่น****(ต้น)** | **วิชาการ****(ชพ.)** | **วิชาการ****(ชก.)** | **วิชาการ****(ปก.)** | **ทั่วไป****(อส.)** | **ทั่วไป****(ชง.)** | **ทั่วไป****(ปง.)** | **ครู** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **จำนวน** | **-** | **1** | **-** | **1** | **-** | **-** | **-** | **-** | **8** | **12** | **1** | **23** |

-38-

**โครงสร้างหน่วย ตรวจสอบภายใน**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

 นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(1) (ว่าง

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภท****ตำแหน่ง** | **อำนวยการท้องถิ่น****(ต้น)** | **วิชาการ****(ชพ.)** | **วิชาการ****(ชก.)** | **วิชาการ****(ปก.)** | **ทั่วไป****(อส.)** | **ทั่วไป****(ชง.)** | **ทั่วไป****(ปง.)** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **จำนวน** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** |  | **-** | **-** | **-** |

-39-41

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

-42-

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง**

 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

 **ยุทธศาสตร์ ที่ 1 วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**

 **เป้าประสงค์**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

**ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

**ยุทธศาสตร์ ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**

**เป้าประสงค์**

1. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

**ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล**

**เป้าประสงค์**

ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 -43-

**ตัวชี้วัด**

จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ**

**เป้าประสงค์**

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

**ตัวชี้วัด**

1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย
5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล**

**เป้าประสงค์**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

**ตัวชี้วัด**

1. ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
2. จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพไม่มี
3. ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

**ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร**

**เป้าประสงค์**

บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

**ตัวชี้วัด**

1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฏหมายกำหนด
3. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

-44-

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | กลยุทธ์ |
| 2564 | 2565 | 2566 |
| 1.องค์การริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล | 1.ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | 1.ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาอบต. |
| 2.องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง | 2.จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ส่วนราชการ | 4 | 4 | 4 | **2.**สร้างระบบกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศHH**

นเลิศ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | กลยุทธ์ |
| 2564 | 2565 | 2566 |
| 1.ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | 1.ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ | 80 | 90 | 90 | 1.ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกรดับให้มีศักยภาพมีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร |
| 2.บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม | 2.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร | ร้อยละ | 20 | 20 | 20 | **2.**สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู้ตำแหน่งบริหาร |

-45-

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการตัดสินขององค์การบริหารส่วนตำบล**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | กลยุทธ์ |
| 2564 | 2565 | 2566 |
| 1.ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 1.จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน | ระบบ | 4 | 4 | 4 | 1.ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |

 **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | กลยุทธ์ |
| 2564 | 2565 | 2566 |
| 1.บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ2.บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ | 1.ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร2.ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล3.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน4.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย5.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ6.ร้อยละของความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก | ร้อยละร้อยละร้อยละร้อยละร้อยละร้อยละ | 858585858590 | 909090909095 | 9595959595100 | 1.สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ2.พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ3. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร4.สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม |

 -46-

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | กลยุทธ์ |
| 2564 | 2565 | 2566 |
| 1.องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล | 1.ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ2.จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ | ระดับ(1-5)เรื่อง | 40 | 40 | 40 | 1.ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล2.ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ3.ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ |
| 2.องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม | 2.ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | 1.เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงปม. | กลยุทธ์ |
| 2564 | 2565 | 2566 |
| 1.บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน | 1.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล2.จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด3.จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | ระดับ(0-5)รายการกิจกรรม | 4.025 | 4.525 | 525 | สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร |

**-47-**

**แผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง**

**องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล** |
| เป้าประสงค์ที่ 1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตัวชี้วัดเป้าประสงค์1 ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าประสงค์ที่ 2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 1.จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ร้อยละส่วนราชการ | 1002 | 100- | 100- | กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโครงการ/กิจกรรม1.โครงการอบรม ประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง2.การติดตามการจัดทำแผนอัตรากำลังกลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบสรรหาและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโครงการ/กิจกรรม1.จัดทำแผนสรรหาบุคลากร | -จำนวนครั้งที่จัด/ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการให้ความรู้-ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล-จำนวนส่วนราชการที่มีการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง | ครั้งร้อยละร้อยละ | 11002 | 1100- | 1100- | พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง | สำนักปลัดสำนักปลัดสำนักปลัด/กองช่าง |

**-48-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ |
| เป้าประสงค์ที่ 2. 1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตัวชี้วัดเป้าประสงค์2.1.1 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร | ร้อยละร้อยละ | 8020 | *85**20* | *90**20* | หน่วยนับ | -ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา1.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร | ร้อยละร้อยละ | 8020 | 8520 | 9020 | ผู้บริหารทุกระดับพนักงานส่วนตำบลอบต.นาอุดม | สำนักปลัดสำนักปลัด |

**-49-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล |
| เป้าประสงค์ที่ 3. 1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพตัวชี้วัดเป้าประสงค์3.1.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน | ระบบ | 4 | 4 | 4 |  | -จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน | ระบบ | 4 | 4 | 4 | เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปรับปรุงระบบ | สำนักปลัด |

**-50-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| เป้าประสงค์ที่ 4. 1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตัวชี้วัดเป้าประสงค์4.1.1 ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร4.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล4.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน4.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย | ร้อยละร้อยละร้อยละร้อยละ | 85858585 | 90909090 | 95959595 | กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโครงการ/กิจกรรม1.การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ2.การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล | -ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ-ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล | ร้อยละร้อยละ | 8585 | 9090 | 9595 | ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง | สำนักปลัดสำนักปลัด |

**-51-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับ****ผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ |
|  |  |  |  |  | กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพโครงการ/กิจกรรม1.โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ(ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ)2.โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย(ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/การบริหารงานบุคคล/วิชากร ฯลฯ3.โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ  | -ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ | ร้อยละร้อยละ | 8585 | 9090 | 9595 | พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.นาอุดมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.นาอุดม | สำนักปลัดสำนักปลัด |

**-52-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับ****ผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| เป้าประสงค์ที่ 4.2บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพตัวชี้วัดเป้าประสงค์4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ4.2.2 ระบบกลไกการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับดีมาก | ร้อยละร้อยละ | 9090 | 9590 | 10090 | กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรโครงการ/กิจกรรม1.การสนับสนุนทุนการศึกษาหรืองบประมาณการเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงานและการสัมมนาทางวิชาการกลยุทธ์ที่ 4สร้างระบบกลไกในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมโครงการ/กิจกรรม1.โครงการสำรวจความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม   | -ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาหรืองบประมาณสำหรับการเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการสัมมนาทางวิชาการ-ร้อยละของความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารงานบุคคล | ร้อยละร้อยละ | 8590 | 9095 | 9595 | ผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.นาอุดมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.นาอุดม | สำนักปลัดสำนักปลัด |

**-53-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับ****ผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล |
| เป้าประสงค์ที่ 5.1องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตัวชี้วัดเป้าประสงค์5.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ5.1.2จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ | ระดับ(1-5)เรื่อง | 40 | 40 | 40 | กลยุทธ์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลโครงการ/กิจกรรม1โครงการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงานกลยุทธ์ที่ 2ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรม1.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพโครงการ/กิจกรรม1.โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ1.โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใสสะอาด | -จำนวนครั้งที่จัด/ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน-จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล-จำนวนครั้งที่มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลด้านจรรยาบรรณ-จำนวนครั้งในการจัดโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใสสะอาด | ครั้งคนครั้งครั้ง | 1111 | 1111 | 1111 | เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องผู้บริหารอบต.นาอุดมผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ | สำนักปลัดสำนักปลัดสำนักปลัดสำนักปลัด |

**-54-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับ****ผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล |
| เป้าประสงค์ที่ 5.2องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมตัวชี้วัดเป้าประสงค์5.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม1.การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผยโปร่งใส  | -ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่อบต.นาอุดม | สำนักปลัด |

**-55-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับ****ผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร |
| เป้าประสงค์ที่ 6.1บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานตัวชี้วัดเป้าประสงค์6.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล | ระดับ(0-5) | 4.0 | 4.50 | 5.0 | กลยุทธ์ที่ 1 สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากรโครงการ/กิจกรรม1 โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข2. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน  | -จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน | กิจกรรมกิจกรรม | 22 | 22 | 22 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่อบต.นาอุดมพนักงาน/เจ้าหน้าที่อบต.นาอุดม | สำนักปลัดสำนักปลัด |

**-56-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งปม.** | **กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งปม.** | **กลุ่ม****เป้าหมาย** | **ผู้รับ****ผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร |
| ตัวชี้วัดเป้าประสงค์6.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฏหมายกำหนด6.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร | รายการร้อยละ | 290 | 295 | 2095 | 3.กิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากรในองค์กร4.โครงการอบต.น่าอยู่ น่าทำงาน (Big Cleaning Day)5.โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์/บำเพ็ญประโยชน์(มีจิตสาธารณะ)6.โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร  | -จำนวนกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากร-จำนวนกิจกรรม อบต.น่าอยู่ น่าทำงาน (Big Cleaning Day)-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/บำเพ็ญสาธารณประโยชน์(จิตสาธารณะ)-จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลาการ | กิจกรรมกิจกรรมกิจกรรมกิจกรรม | 2112 | 2112 | 2112 | พนักงาน/เจ้าหน้าที่อบต.นาอุดมพนักงาน/เจ้าหน้าที่อบต.นาอุดมพนักงาน/เจ้าหน้าที่อบต.นาอุดมพนักงาน/เจ้าหน้าที่อบต.นาอุดม | สำนักปลัดสำนักปลัดสำนักปลัดสำนักปลัด |

-57-

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ดังนี้

1. **มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม**

1.1 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกกหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาลโดยยึดมั่นในค่านิยมหลัก 10 ประการดังนี้

(1) การยึดมั่นในระบอประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(3) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

(4) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(5) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(6) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

(9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขอองค์กร

(10) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

  **2. จรรยาวิชาชีพองค์กร**

 2.1 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

 2.2 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

 2.3 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

 2.4 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิตำแหน่งหน้าที่

 2.5 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

 2.6 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

 2.7 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

 2.8 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

 2.9 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

-58-

 2.10 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งในการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

 2.11 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

**ภาคผนวก**