



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)



องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม
อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

งานกรเจ้าหน้าที
สำนักปลัด อบต.

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่า

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -2566)
องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561- 2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนางามจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับ เดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้ หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566) ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วน ตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตาม แผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566) ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
		3
1. หลักการและเหตุผล		3
2. วัตถุประสงค์		3
2.1 วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี		4
2.2 ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี		4
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี		6
3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง		15
3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี		16
3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน		16
3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี		17
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		46
5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		47
6.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ		48
7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง		51
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ		66
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น		73
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี		80
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ		87
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		67
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		

ภาคผนวก

1. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนางามเรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามลงวันที่ 1 ตุลาคม 2563
2. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนางามที่ 192/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2563
3. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามลงวันที่ 1 ตุลาคม 2563
- 4.ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนางามเรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566) ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2563
5. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามลงวันที่ 1 ตุลาคม 2563
6. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566)

คำนำ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ., ก.ท., ก.อบต.) กำหนดให้ " แผนอัตรากำลัง 3 ปี " เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566) เป็นไปอย่างถูกต้อง

เพื่อให้การดำเนินการได้มีมติให้แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566) ให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น จึงให้ความสำคัญกับการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามแนวทางที่กำหนดเพื่อสะท้อนข้อมูลแลเตรียมดำเนินการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนยากต่อการดำเนินการแก้ไขขึ้นได้ ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลนางามสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566) ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตั้งไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่ง 103 สายงานต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด อบต.

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่า

มีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลัง ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการไว้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง" (ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2)

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น จึงให้ความสำคัญกับการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามแนวทางที่กำหนดเพื่อสะท้อนข้อมูลและเตรียมดำเนินการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนยากต่อการดำเนินการแก้ไขขึ้นได้ ซึ่งการจัดทำแผน

อัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

- จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดก

อัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การ

เป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.1 แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระกิจการ โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลนางาม ดังนี้

■ **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

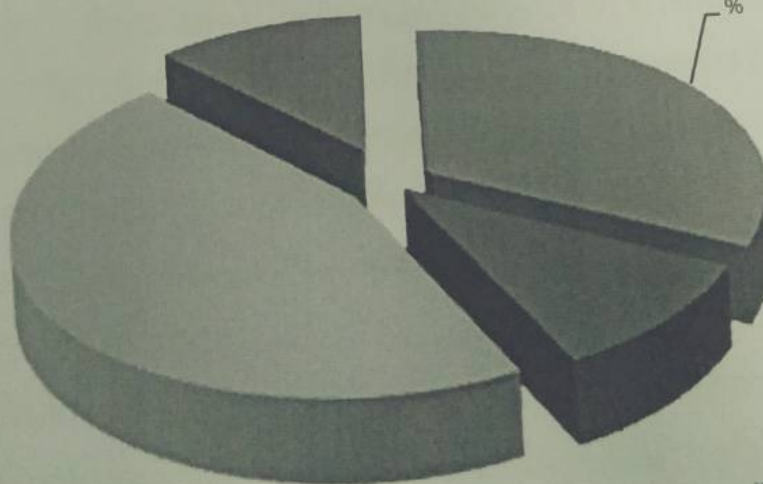
■ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ กำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก สามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน 7 คน คิด
เป็น 11.64 %

แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด นางาม



พนักงานจ้างตาม
ภารกิจจำนวน 28
คน คิดเป็น 45.90
%

พนักงานส่วนตำบล
จำนวน 20 คน คิด
เป็น 32.79 %

พนักงานครู จำนวน
6 คน
คิดเป็น 09.84 %

3.12 แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลสามารถพิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ การรักษาความสะอาด ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

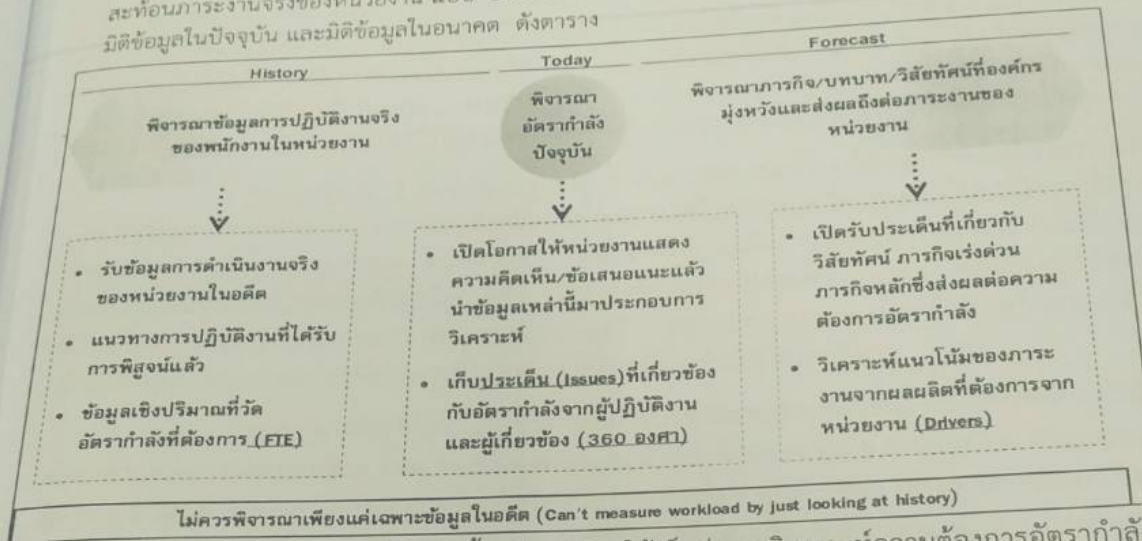
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา จัดระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีและเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา ศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุมดูแลสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้

คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

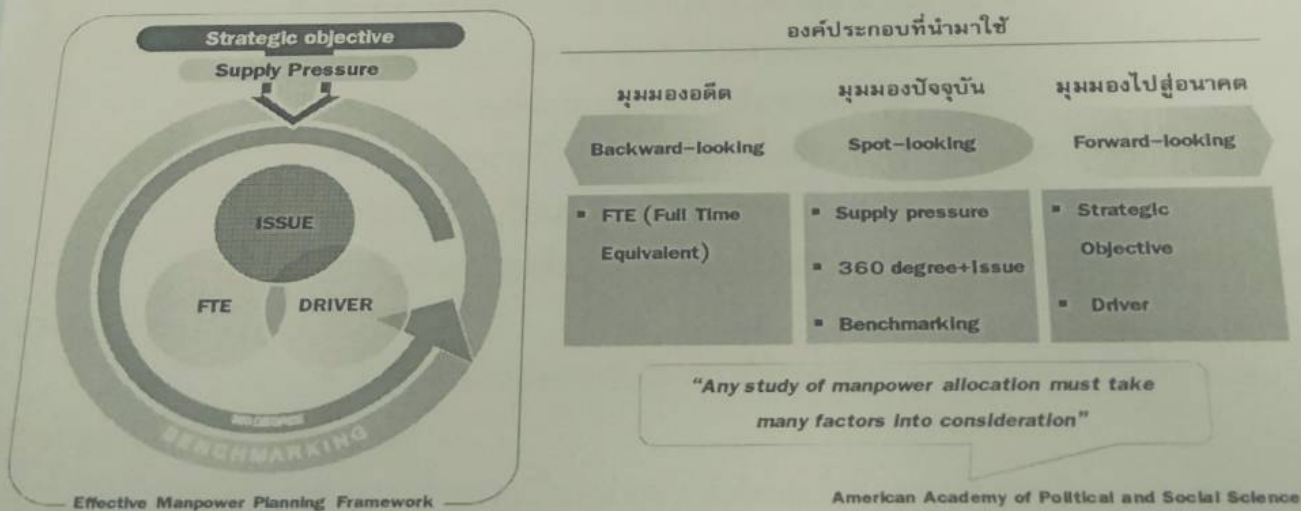
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่หาอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัด รองปลัด อบต.และหัวหน้าส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

นางาม

■ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ
การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง และ
คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนางามได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ
ราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$
$$230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

แทนค่า

หมายเหตุ

1. 230

คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ

2. 6

คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง

3. 1,380

คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง

4. 82,800

คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจากด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
นางาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม) มายึดโยงกับจำนวน

กรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การ
บริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม
(การตรวจประเมิน LPA)

กระจากด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่าง
น้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ
การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า
ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม
พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดย
ปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ 2 ฝ่าย ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเงิน และฝ่ายก่อสร้าง

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม
เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ
อัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ
ตำแหน่งอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร
ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับ
กำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มา
จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลนางาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ
หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ 2 ฝ่าย คือ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วน
ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับองค์การบริหารส่วน
 ตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง และองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลเวียง และเทศบาลตำบลเวียงนคร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ใน
 เขตพื้นที่เดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับ อบต.ที่มีขนาดเดียวกัน ซึ่งเป็น อบต.ขนาดสามัญ

ลำดับ	อบต.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2563	พนักงาน ส่วน ตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
1	อบต.นางาม	5	50,954,719	26	-	34	
2	อบต.บ้านกลาง	5	52,000,000	30	4	26	

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของ อบต.นางาม กับ อบต.บ้านกลาง

กรอบอัตราค่าจ้าง อบต.นางาม			กรอบอัตราค่าจ้าง อบต.บ้านกลาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต.	บพ.กลาง	1	ปลัด อบต.	บพ.กลาง	1
รองปลัด อบต.	บพ.ต้น	1	รองปลัด อบต.	บพ.ต้น	1
สำนักปลัด อบต.(01)				อพ.ต้น	1
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อพ.ต้น	1	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ชำนาญการ	1
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	นิติกร	ชำนาญการ	1
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1
นิติกร	ปฏิบัติการ	1	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1
จพง.สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	1	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1
			จพง.ธุรการ	ชำนาญงาน	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์	ทักษะ	1	ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุข	ทักษะ	1
ผู้ช่วย จนท.ป้องกัน ฯ	ทักษะ	1	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	ทักษะ	1
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	ทักษะ	1	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	1
คนสวน	ทักษะ	1	คนสวน	ทักษะ	1
ผู้ช่วย จนท.ธุรการ	ทักษะ	1	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทักษะ	1
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทักษะ	1	คนงานประจำรถขยะ	ทักษะ	3
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	ทักษะ	1	พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานประจำรถขยะ	ทักษะ	4	คนงานทั่วไป		2
ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุข	ทักษะ	1	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	2	พนักงานขับรถยนต์		1
ยาม	ทั่วไป	1			
กองคลัง(02)					
ผู้อำนวยการกองคลัง	อพ.ต้น	1	ผู้อำนวยการกองคลัง	อพ.ต้น	1
หน.ฝ่ายการเงิน	อพ.ต้น	1	จพง.พัสดุ	ชำนาญงาน	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	จพง.จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	1	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	1
จพง.จัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	1
			จพง.การเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.นางาม กับ อบต.บ้านกลาง

กรอบอัตรากำลัง อบต.นางาม			กรอบอัตรากำลัง อบต.บ้านกลาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ					1
ผู้ช่วย จนท.การเงินและบัญชี	ทักษะ	1	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	ทักษะ	
ผู้ช่วย จนท.ธุรการ	ทักษะ	1	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	ทักษะ	
ผู้ช่วย จนท.พัสดุ	ทักษะ	1			
ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	ทักษะ	1			
กองช่าง					
ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.ต้น	1	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.ต้น	1
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	อท.ต้น	1	นายช่างโยธา	อาวุโส	1
นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	1
			นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	1
			นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน	1
			จพง.ธุรการ	ปฏิบัติงาน	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	ทักษะ	2	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ทักษะ	1
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ทักษะ	1	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ทักษะ	1
พนักงานขับรถ (รดยกกระเช้า)	ทักษะ	1	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	4
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ(กำหนดเพิ่ม)	ทักษะ	1	พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานเครื่องสูบน้ำ		1
คนงานทั่วไป		2			

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	อท.ต้น	1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	อท.ต้น	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	ชำนาญการ	1	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	ชำนาญการ	
ครูผู้ดูแลเด็ก		6	ครู		
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	4	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	1	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของ อบต.นางาม กับ อบต.บ้านกลาง

กรอบอัตราค่าจ้าง อบต.นางาม			กรอบอัตราค่าจ้าง อบต.บ้านกลาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
กองสวัสดิการสังคม					
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อท.ต้น	1	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อท.ต้น	1
นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	ทักษะ	1	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	ทักษะ	1
ผู้ช่วย จนท.ศูนย์เยาวชน	ทักษะ	1	หน่วยตรวจสอบภายใน		
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ(กำหนดเพิ่ม)	ทักษะ	1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	1
			รวมทั้งสิ้น		63
รวมทั้งสิ้น		60	งบประมาณปี พ.ศ.2563		
งบประมาณปี พ.ศ.2563			51,432,000 บาท		
50,954,719 บาท					

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จึงยังมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง (หักกะ) ตำแหน่ง ผู้ช่วย จพงสุวรรณ เพิ่มจำนวน 1 อัตรา 1 ตำแหน่ง และตำแหน่งดังกล่าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นางามให้มีความคล่องตัวเพิ่มขึ้นต่อไป รวมถึงจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ตามกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566)
องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองที่เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำการจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคน และองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่

มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566)

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนางามขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม)

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566)

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนมีอะไรบ้าง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

4.1 ด้านกายภาพ

ตำบลนางาม ได้รับการจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี 2540 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ 113 ตอนพิเศษ 52 ง ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

4.2 ที่ตั้งและขนาด

ตำบลนางาม เป็นหนึ่งใน 8 ตำบลของอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยที่ทำการ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีระยะห่างจากเขตอำเภอเรณูนคร ประมาณ 6.2 กิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ ตำบลหนองฮี ตำบลโพนแพง ตำบลคำเตย

ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลโพนทอง

ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลโพนแพง ตำบลนาถ่อน ตำบลบ้านกลาง

ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลหนองฮี ตำบลเรณูตำบลนางาม มีเนื้อที่ ประมาณ 43 ตารางกิโลเมตร หรือมีพื้นที่ประมาณ 26,875 ไร่

4.3 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไปของตำบลนางาม มีลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบ เหมาะแก่การเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์

(แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566)

4.4 ลักษณะภูมิอากาศ

มี 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

4.5 ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินร่วนปนทราย พื้นราบเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว และทำการเกษตร

4.6 ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และขุด เจาะ ได้แก่ หนองคำค้ำ ห้วยคำต้อน ห้วยเตย ห้วยไร่ ห้วยบง

4.7 ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าโปร่ง ต้นไม้ขึ้นตามหัวไร่ปลายนา

5.ด้านการเมืองการปกครอง

5.1 เขตการปกครอง

ตำบลนางามประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน 14 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านโนนสวรรค์	หมู่ที่ 2 บ้านนายอนน้อย	หมู่ที่ 3 บ้านนางามเหนือ
หมู่ที่ 4 บ้านนางามใต้	หมู่ที่ 5 บ้านสร้างแป้น	หมู่ที่ 6 บ้านนายอ
หมู่ที่ 7 บ้านดอนกกโพธิ์	หมู่ที่ 8 บ้านโนนคำ	หมู่ที่ 9 บ้านค่ายเสรี
หมู่ที่ 10 บ้านดอนสวัสดิ์	หมู่ที่ 11 บ้านสร้างแป้น	หมู่ที่ 12 บ้านน้อยพัฒนา
หมู่ที่ 13 บ้านนางามเหนือ	หมู่ที่ 14 บ้านนายอนน้อย	

5.2 การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 14 หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้าจะมี ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน 14 หมู่บ้าน รวมเป็น 28 คน

5.3 ประชากร

ข้อมูลประชากรในเขตตำบลนางาม (ข้อมูล ณ ตุลาคม 2562) สำนักบริหารการทะเบียนอำเภอเรณูนคร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๑	บ้านโนนสวรรค์	๑๖๙	๒๕๙	๒๔๑	๕๐๐
๒	บ้านนายอนน้อย	๑๐๔	๑๙๘	๒๐๐	๓๙๘
๓	บ้านนางามเหนือ	๑๙๗	๓๓๘	๓๗๓	๗๑๑
๔	บ้านนางามใต้	๓๔๖	๕๙๙	๕๕๖	๑,๐๕๕
๕	บ้านสร้างแป้น	๑๙๐	๓๒๙	๓๔๐	๖๖๙
๖	บ้านนายอ	๓๐๔	๕๑๘	๕๒๒	๑,๐๔๐
๗	บ้านดอนกกโพธิ์	๑๑๙	๑๙๙	๑๘๔	๓๘๓
๘	บ้านโนนคำ	๑๖๘	๒๔๗	๒๓๑	๔๗๘
๙	บ้านค่ายเสรี	๒๕๐	๔๕๒	๔๓๐	๘๘๒
๑๐	บ้านดอนสวัสดิ์	๑๘๖	๓๖๔	๓๓๗	๗๐๑
๑๑	บ้านสร้างแป้น	๑๖๘	๓๐๕	๒๘๓	๕๘๘
๑๒	บ้านน้อยพัฒนา	๑๘๙	๓๐๕	๓๒๖	๖๓๑
๑๓	บ้านนางามเหนือ	๑๔๗	๒๔๕	๒๗๓	๕๑๘
๑๔	บ้านนายอนน้อย	๑๐๙	๒๐๙	๒๐๐	๔๐๙
	รวม	๒,๖๔๖	๔,๔๖๙	๔,๔๘๖	๘,๙๕๕

5.4. สภาพทางสังคม

5.4.1 การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา 6 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ จำนวนนักเรียน 70 คน
2. โรงเรียนบ้านนายอน้อย จำนวนนักเรียน 76 คน
3. โรงเรียนบ้านนายอ จำนวนนักเรียน 155 คน
4. โรงเรียนนางามวิทยาคาร จำนวนนักเรียน 166 คน
5. โรงเรียนบ้านสร้างแป้น จำนวนนักเรียน 93 คน
6. โรงเรียนดอนกกโพธิ์ค่ายเสรีวิทยาจำนวนนักเรียน 145 คน (รวม 705 คน ข้อมูล ณ 23 ก.ค.63)

โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) จำนวน 2 แห่ง

1. โรงเรียนนางามวิทยาคาร
2. โรงเรียนบ้านนายอ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน 2 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนายอ จำนวนนักเรียน 22 คน
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จำนวนนักเรียน 84 คน

(รวม 106 คน ข้อมูล ณ 23 ก.ค.63)

ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ(กศน.นางาม) 1 แห่ง

5.4.2 สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนางาม	1	แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนายอ	1	แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	14	แห่ง

5.4.3 อาชญากรรม

-ยาเสพติด

ปัญหาเสพติด มีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ การเสพยาเสพติดของวัยรุ่นในตำบล

- การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้ให้การสงเคราะห์เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื่อเอดส์ในพื้นที่ที่ได้รับการดูแลตามที่รัฐบาลกำหนด

6.ระบบบริการพื้นฐาน

6.1 การคมนาคมขนส่ง

มีถนนลาดยางแอลฟัลท์ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่และถนนลูกรัง

6.2 การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน 2,513 ครัวเรือน

6.3 การประปา

มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน 14 หมู่บ้าน

6.4 โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

มีตู้โทรศัพท์หยอดเหรียญ 26 แห่ง กระจายในพื้นที่ตำบลนางาม

6.5 ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์
ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์อำเภอเรณูนคร ตั้งอยู่ ในตัวอำเภอเรณูนครห่างจาก
ตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ไปทางทิศใต้ ประมาณ 6.2 กิโลเมตร

7.ระบบเศรษฐกิจ

7.1 การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ไร่ยาสูบ
ปลูกพริก ปลูกข้าวโพด ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

7.2 การประมง

ตำบลนางาม ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ จึงไม่มีการทำประมงเป็นอาชีพ จะมีแค่ ขุดบ่อ ส่วนบุคคล
เพื่อเลี้ยงปลาไว้ กินเองในครัวเรือน

7.3 การปศุสัตว์

ตำบลนางาม มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค-กระบือ ในทุกหมู่บ้านของ และการเลี้ยงสุกร เป็นธุรกิจ
ครัวเรือน จำนวน 1 ฟาร์ม

7.4 การท่องเที่ยว

ตำบลนางาม มีพื้นที่ การท่องเที่ยว 1. วัดเกษตราราม ม.13 และการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ คือ
ห้วยคำคล้า ม.4 และห้วยคำด่อน ม.13

7.5 การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การรวมกลุ่มของประชาชนในตำบล กลุ่มทุกประเภท จำนวน 34 กลุ่ม

แยกประเภทกลุ่ม

- วิสาหกิจชุมชน กลุ่มแปรรูปพริกบ้านนางาม หมู่ที่ 3 จำนวน 1 กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ จำนวน 16 กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 8 กลุ่ม
- กลุ่มอื่น ๆ จำนวน 9 กลุ่ม

7.6 แรงงาน

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ไร่
ยาสูบ ข้าวโพด ปลูกพริก ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

8.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

8.1 ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ไร่
ยาสูบ ข้าวโพด ปลูกพริก

8.2 ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน 14 หมู่บ้าน

9.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

9.1 การนับถือศาสนา

ประชาชน หมู่ที่ 1-14 นับถือศาสนาพุทธ

โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

วัด/สำนักสงฆ์ มีจำนวน 19 แห่ง ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| 1. วัดบ้านโนนสวรรค์ ม.1 | 2. วัดบ้านยอนน้อย ม.2 |
| 3. วัดบ้านยอนน้อย ม.14 | 4. วัด ปาบุญญาราม(วัดหนองเขียว) ม.14 |
| 5. วัดนายอภิมย์ ม.10 | 6. วัดป่าพุงนาหอย ม.6 |
| 7. วัดป่าสุคนธ์วิเศษ ม.9 | 8. วัดค่ายเสรี ม.9 |
| 9. วัดโพธิ์สวรรค์ ม.7 | 10. วัดสวรรค์ทอง ม.4 |
| 11. วัดเกษตราราม ม.13 | 12. วัดบ้านสร้างแป้น ม.11 |
| 13. วัดศรีสำโรง ม.5 | 14. วัดบ้านโนนคำ ม.8 |
| 15. วัดป่าเทพวันวาราม ม.4 | 16. วัดป่ากุดแดง ม.1 |
| 17. วัดทุ่งสามัคคีธรรม ม.13 | 18. สำนักสงฆ์โนนคำ ม. 8 |
| 19. สำนักสงฆ์พรหมนิมิต ม.1 | |

9.2 ประเพณีและงานประจำปี ได้แก่

งานประเพณีพริกหวานข้าวสารหอม ,งานประเพณีสงกรานต์,งานประเพณีบุญมหาชาติ,งานประเพณีหล่อเทียนเข้าพรรษาสืบสานประเพณีแท้เทียนเข้าพรรษา

9.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ได้แก่ ภาษาญ้อ ภาษาภูไทย ภาษาลาว

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ การจักสานเครื่องใช้ตามวิถีชีวิตชนบท จากไม้ไผ่

- ภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาอ้อ (ม.1- 3-4 -13 - 5- 11 8- 9)

และภาษาผู้ไทย(ม. 2-14 6-10-12 -8)

9.4 สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ตำบลนางาม มีสินค้าทางการเกษตรที่ขึ้นชื่อ คือ พริก ทั้งพริกสด พริกแห้ง และพริกแปรรูป

10. ทรัพยากรธรรมชาติ

10.1 น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย	3	สาย
บึง , หนองน้ำ	1	แห่ง
ลำเหมือง	2	สาย
อ่างเก็บน้ำ	-	แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	3	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง
บ่อโยก	-	แห่ง
ระบบประปาหมู่บ้าน	12	แห่ง

10.2 ป่าไม้

ในพื้นที่ตำบลนางาม เป็นพื้นที่ราบ และมีป่าไม้(ป่าช้าสาธารณะ)

10.3 คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เหมาะสำหรับการทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและความเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2564 -2566)

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สรุปย่อได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาย่างมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

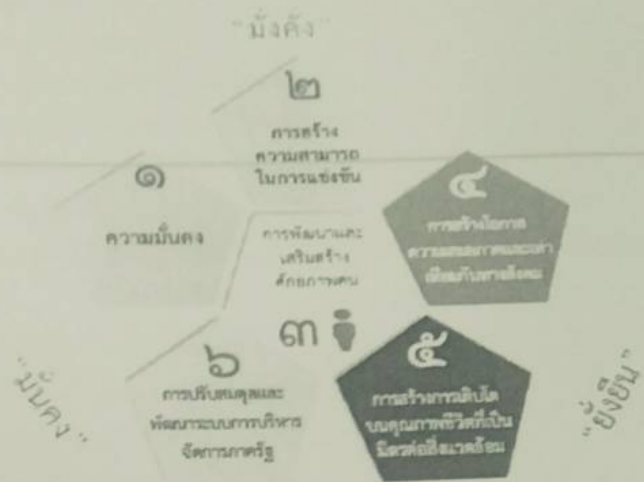
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส

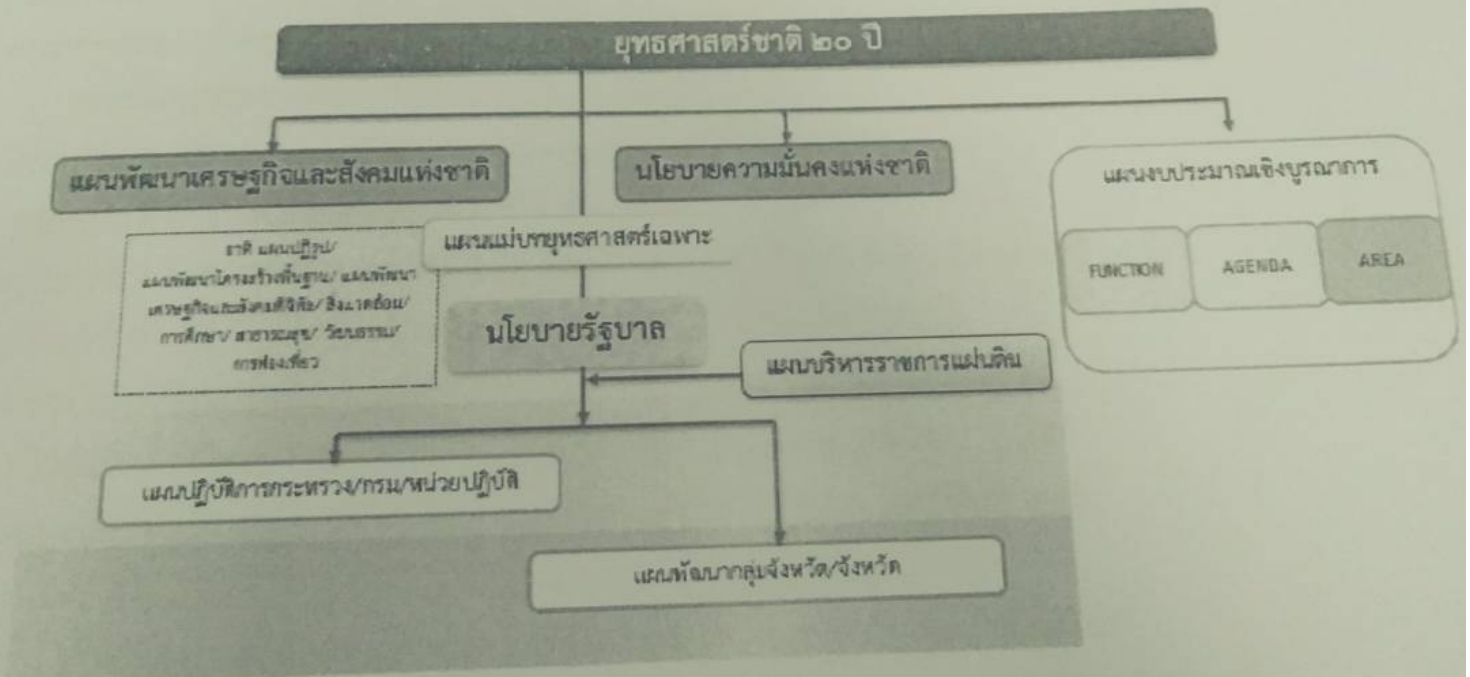
ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ชาติ : การออกแบบ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี
นำสู่การพัฒนาไทยให้มีความสุข
และตอบสนองต่อการบรรลุ
วิสัยทัศน์ประเทศไทยในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
ให้ประชาชนได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
ความมั่งคั่งของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสนอภาคและ
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)

ส่วนที่ 4 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาล

ในสังคมไทย

- ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนา/วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด

1.3.2 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร)

วิสัยทัศน์ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

“สังคมเข้มแข็ง เกษตรกรรมนำการพัฒนา เส้นทางการค้า การท่องเที่ยวสู่ประเทศเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้”
เป้าประสงค์รวม “สังคมเข้มแข็ง เกษตรก้าวหน้า การค้ามั่งคั่ง ท่องเที่ยวยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตร และพัฒนาอุตสาหกรรม
 - ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและเชื่อมโยงการท่องเที่ยว
 - ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการค้า ความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้
 - ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ยุทธศาสตร์จังหวัดนครพนม

วิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่ ประดู่เศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้ - ตะวันออก”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม 6 ยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพทางการท่องเที่ยวและบริการ

วัตถุประสงค์ “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง”

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ “นครแห่งเกษตรอินทรีย์”

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการค้าและการลงทุน

วัตถุประสงค์ “เป็นศูนย์กลางการค้าชายแดนและการลงทุน ประดู่เศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีน

ตอนใต้-ตะวันออก”

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างสุขอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ “สังคมน่าอยู่ คุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

วัตถุประสงค์ “นครพนมเมืองแห่งความยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
วัตถุประสงค์ " นครพนมเมืองพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ปลอดภัย การบริหารจัดการ
ต้นแบบแห่งอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง "(Green Growth City and Green Forest)
แนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ด้านเศรษฐกิจ

- 1.1 สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้จังหวัดโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ
ผู้ประกอบการ และประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก ควบคู่กับการส่งเสริมการลงทุนจากนักลงทุน SME ในท้องถิ่น
ระดับประเทศ และระหว่างประเทศในด้านที่จังหวัดมีศักยภาพ คือ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษการค้าชายแดน
และการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
- 1.2 การพัฒนาเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อให้
นครพนมหลุดพ้นจากจังหวัดที่ประชาชนมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับต่ำไปสู่จังหวัดที่ประชาชนมี
ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับสูงพ้นความยากจน โดยยึดหลักการพัฒนาตามแนวทางปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง และใช้นวัตกรรมโดยยึดหลักการพัฒนาแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ด้านสังคม

- 2.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพดี ได้รับโอกาสทางการศึกษาพยาบาลที่ได้
มาตรฐาน ยกระดับไปสู่การรองรับสังคมผู้สูงอายุ
- 2.2 ส่งเสริมให้มีการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาจากหลักสูตรและสถานศึกษาคุณภาพสูง
- 2.3 ส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพและที่มีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง
- 2.4 ส่งเสริมการใช้หลักศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นแกนการขับเคลื่อนสังคม
- 2.5 ประชาชนมีสุขภาพดี มีโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีอาชีพ มีรายได้และ
หลักประกันที่มั่นคง โดยใช้หลักศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และยึดหลักธรรมาภิบาลในการขับเคลื่อน
ไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ด้านความมั่นคง

เสริมสร้างให้ชุมชนเข้มแข็ง พื้นที่ชายแดนปลอดภัยและภัยคุกคามทุกประเภทด้วย

เทคโนโลยี

สารสนเทศที่ทันสมัย สร้างสังคมสันติสุขและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อบูรณาการเป็น "เมืองพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมปลอดภัย การบริหารจัดการต้นแบบแห่ง
อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง" ด้วยการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยเน้น
กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนาที่ 5 การบริหารจัดการ

มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มสมรรถนะบุคลากร กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว
และบูรณาการระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เอกชน และประชาชน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยไทย
แลนด์ 4.0 ภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กร เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้

4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม

วิสัยทัศน์

"เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจสู่อาเซียนและจีนตอนใต้ ภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

พันธกิจ

1. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาเครือข่ายระบบคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะ ระบบสิ่งแวดล้อม และระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ และการท่องเที่ยว
4. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา วัฒนธรรม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีต ประเพณี
5. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งการส่งเสริมด้านการตลาดแก่สินค้าการเกษตร
6. ป้องกัน บำบัด แก้ไข ปัญหาياهาด็ดอย่างมีส่วนร่วม
7. อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนโดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้ในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
2. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการพื้นฐานอย่างทั่วถึง สะดวก และปลอดภัย
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกๆ ด้าน
5. ลดปัญหามลภาวะเป็นพิษ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีอยู่อย่างสมดุล และยั่งยืน
6. ประชาชนในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

1. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้าผ่านแดน
5. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
6. ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา 6 ด้าน

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวทางพัฒนา

1. ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและด้อยโอกาส
2. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
3. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกๆ ระดับและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา
4. ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันครอบครัว
5. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
7. การป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ
8. เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
9. การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
2. ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานด้านบริการและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้มาเยือนนครพนม
3. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
4. บริหารจัดการศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว
6. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวท้องถิ่นอื่นในจังหวัดนครพนม กลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน
7. ส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน
8. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสู่แหล่งท่องเที่ยว

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำเพื่อการเกษตรและเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค
2. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและขยายพื้นที่ ชลประทาน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต การตลาด การลงทุน การพัฒนาอาชีพ สินค้าทางการเกษตร และวิสาหกิจชุมชน
4. พัฒนาสินค้าเกษตรสู่อุตสาหกรรมการเกษตร
5. ส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาสินค้าทางการเกษตรในท้องถิ่น
6. ส่งเสริมการจัดให้มีตลาดกลางสินค้าการเกษตร และส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา
7. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพ

8. ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการค้าขายแดน
แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยว การตลาด การค้าและการลงทุนในภูมิภาค
2. พัฒนาจุดผ่อนปรนเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการค้าขายแดนผ่านจุดผ่อนปรน
3. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนขยายการลงทุนไปประเทศเพื่อนบ้าน
4. ส่งเสริมการขยายความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนภายใต้ประโยชน์ร่วมกันของกรอบความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้าน
5. ส่งเสริมความเข้มแข็งของ SME ไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
6. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ และผลิตภัณฑ์ชุมชน(OTOP)ให้มีคุณภาพ

5. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ
แนวทางการพัฒนา

1. มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชน
2. พัฒนาระบบรับเรื่องและแก้ไขปัญหาร้องทุกข์ของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชน สนับสนุนการบริการประชาชนเคลื่อนที่แบบบูรณาการ
3. บริหารงานโดยการบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. สนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในจังหวัด หรือเพื่อจัดทำแผนพัฒนากับภาคส่วนต่างๆ สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนา
5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่ภาคส่วนต่างๆ เพื่อเข้ามามีส่วนรวมทั้งเพื่อสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนา การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ แนวทางการพัฒนา

1. สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นพัฒนาระบบการขนส่ง(Logistics)
2. พัฒนาและปรับปรุงระบบผังเมือง
3. ส่งเสริมการติดตั้งสัญญาณไฟจราจร ป้ายบอกทาง ไฟส่องทางจราจร ขยายเขตไฟฟ้าประปอย่างทั่วถึง
4. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ทรัพยากร

5. สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
6. การป้องกันและรักษาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อแก่ประชาชน รวมทั้งพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

7. พัฒนาและส่งเสริมจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชน

8. ส่งเสริมการฟื้นฟู และบำบัดสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

9. ส่งเสริมการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการพาณิชย์

1. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

2.1 วิสัยทัศน์(Vission)

“ ชุมชนน่าอยู่ คุุ่เกษตรกรรม นำด้านการศึกษา ”

2.2 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

2.3 เป้าประสงค์

1. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้มาตรฐานทั่วถึง
2. จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
3. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้
4. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

5. พัฒนาระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน
7. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
8. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการตามแนวทางพระราชดำริ
9. ส่งเสริม บำรุงรักษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและรัฐ

พิธีต่าง ๆ

10. การอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการดำรงชีวิต
11. การรักษาความสะอาด ของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

2.4 ตัวชี้วัด

1. ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการคมนาคม
2. พื้นที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง สาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
3. ครุว์เรือนมีน้ำอุปโภค บริโภค อย่างเพียงพอ
4. ประชาชนมีน้ำสำหรับทำการเกษตรอย่างเพียงพอ
5. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
6. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา
7. ประชาชนในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับประโยชน์จากการศึกษา
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาอาคารสถานที่และระบบบริหารจัดการ
10. ประชาชนมีส่วนร่วม
11. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการพัฒนา ฟื้นฟูและอนุรักษ์

2.5 ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	จัดหาแหล่งน้ำเพื่อให้ประชาชนทำเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ	ส่งเสริมการทำการเกษตรและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขอย่างพอเพียง
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การศึกษา	พัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	อนุรักษ์ ฟื้นฟูธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ให้มีสิ่งแวดล้อม ที่ดีต่อการ ดำรงชีวิต
7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การท่องเที่ยว	ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น และพัฒนาพื้นที่ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

2.6 กลยุทธ์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ 1 พัฒนาด้านคมนาคม
- แนวทางที่ 2 พัฒนาด้านระบบประปา
- แนวทางที่ 3 พัฒนาด้านระบบไฟฟ้า

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- แนวทางที่ 1 พัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- แนวทางที่ 2 พัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเลี้ยงสัตว์

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ

แนวทางที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุน เกษตรกรให้มีทักษะและความรู้เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร การปศุสัตว์ การค้า

แนวทางที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกพืชแนวเกษตรอินทรีย์

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน และการควบคุมระว่างโรคติดต่อ

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการกีฬา ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางที่ 4 จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่คนยากจน พิการและผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อเอดส์

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุน การปกครองระบอบประชาธิปไตย ปกป้องสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเพื่อเรียนรู้สู่อาเซียน

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ 1 สร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ 2 ป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ 3 สร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางที่ 1 พัฒนาพื้นที่เพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการเกษตร

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

แนวทางที่ 3 พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

2.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

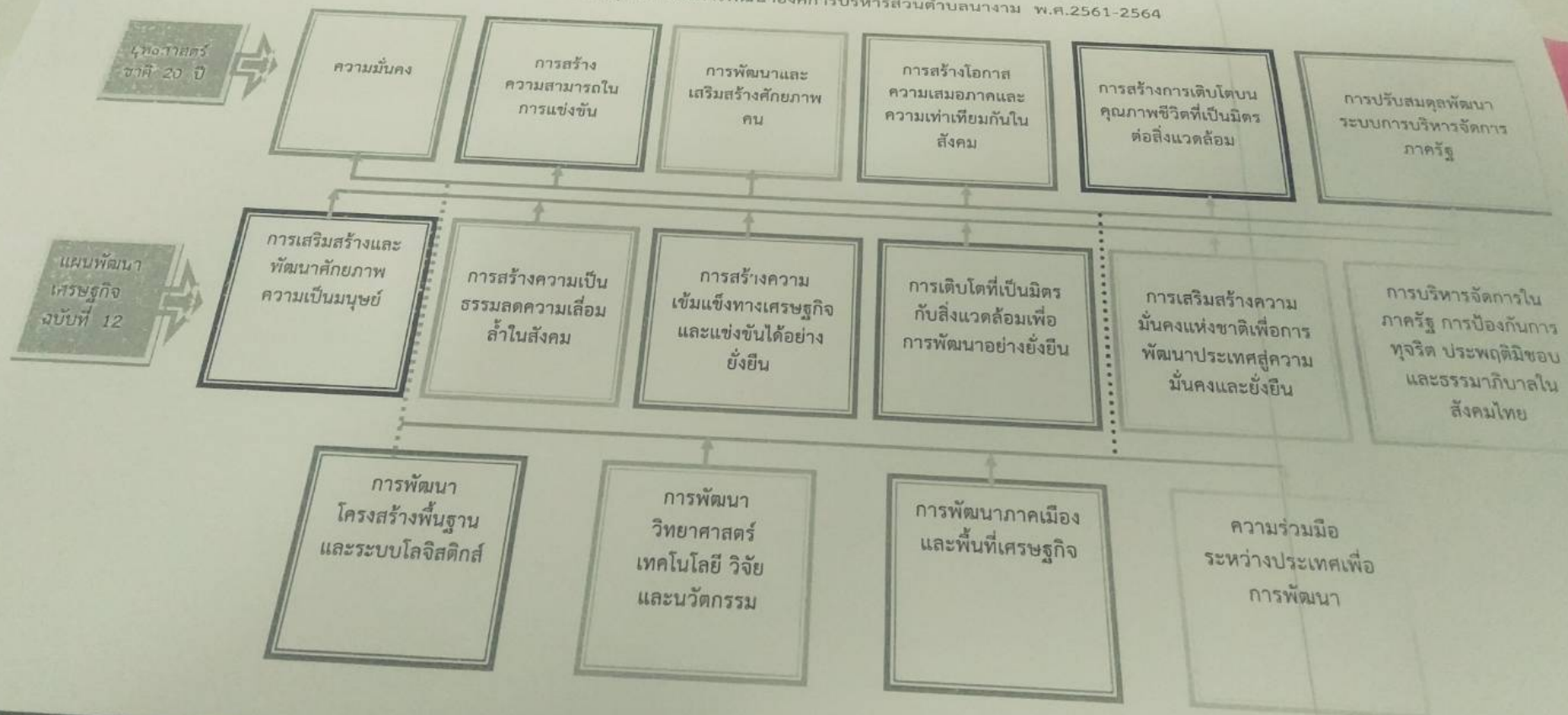
จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามกำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจำนวน 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

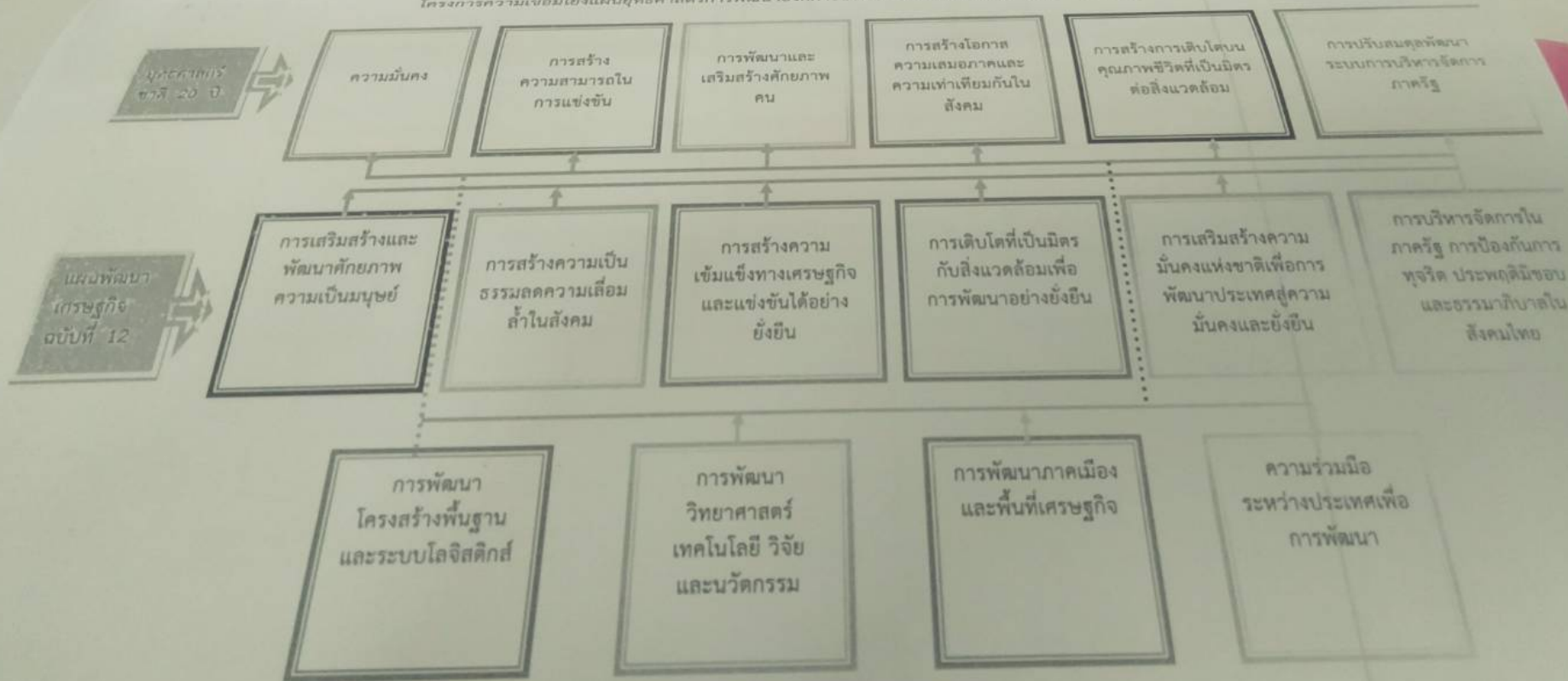
ปลอดภัย

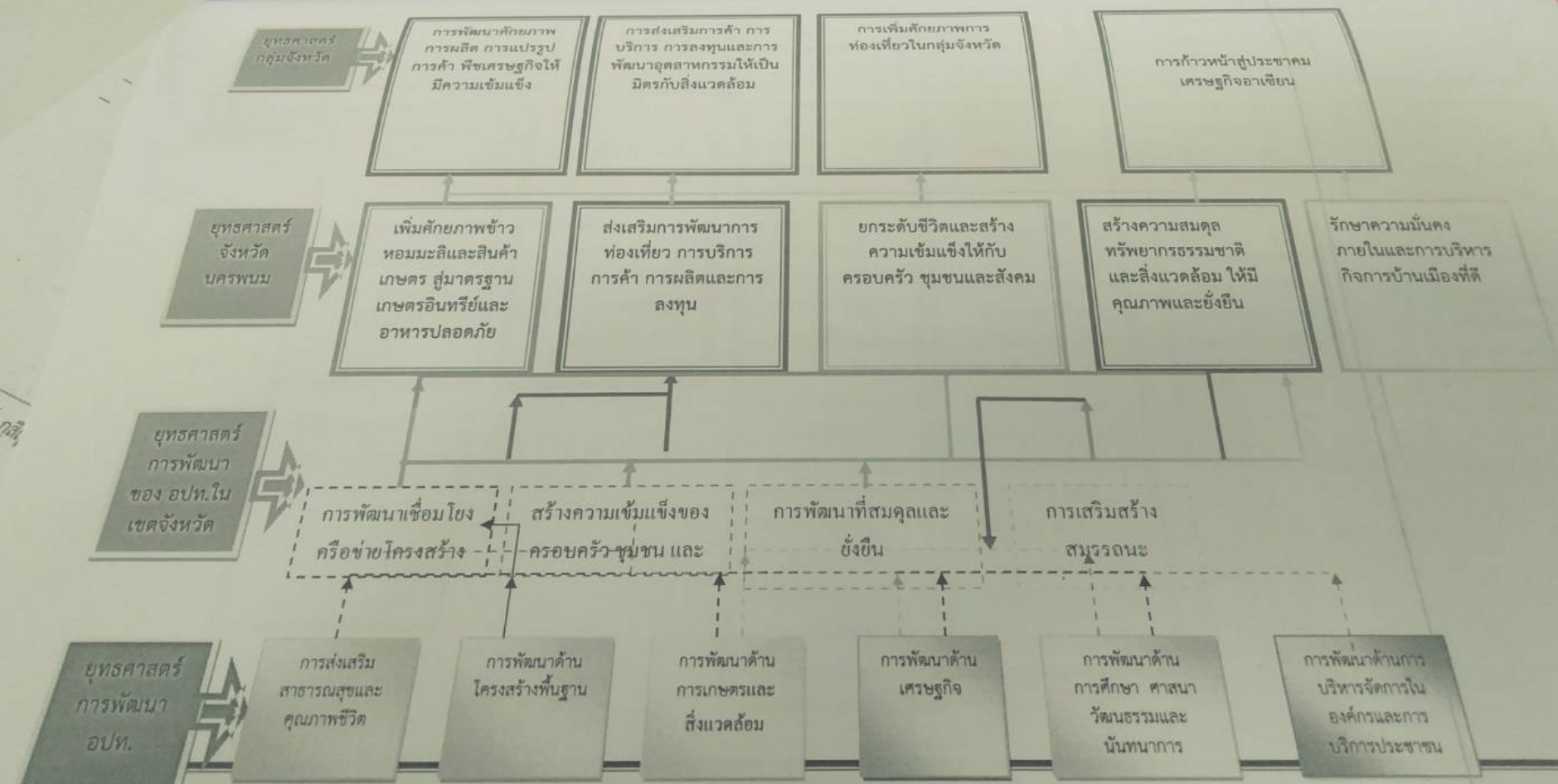
1. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการพื้นฐานอย่างทั่วถึง สะดวก และปลอดภัย
2. ประชาชนมีแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรกรรมอย่างพอเพียง
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. รักษาภาวะแวดล้อมและสมดุลทางธรรมชาติด้วยพลังทางสังคม

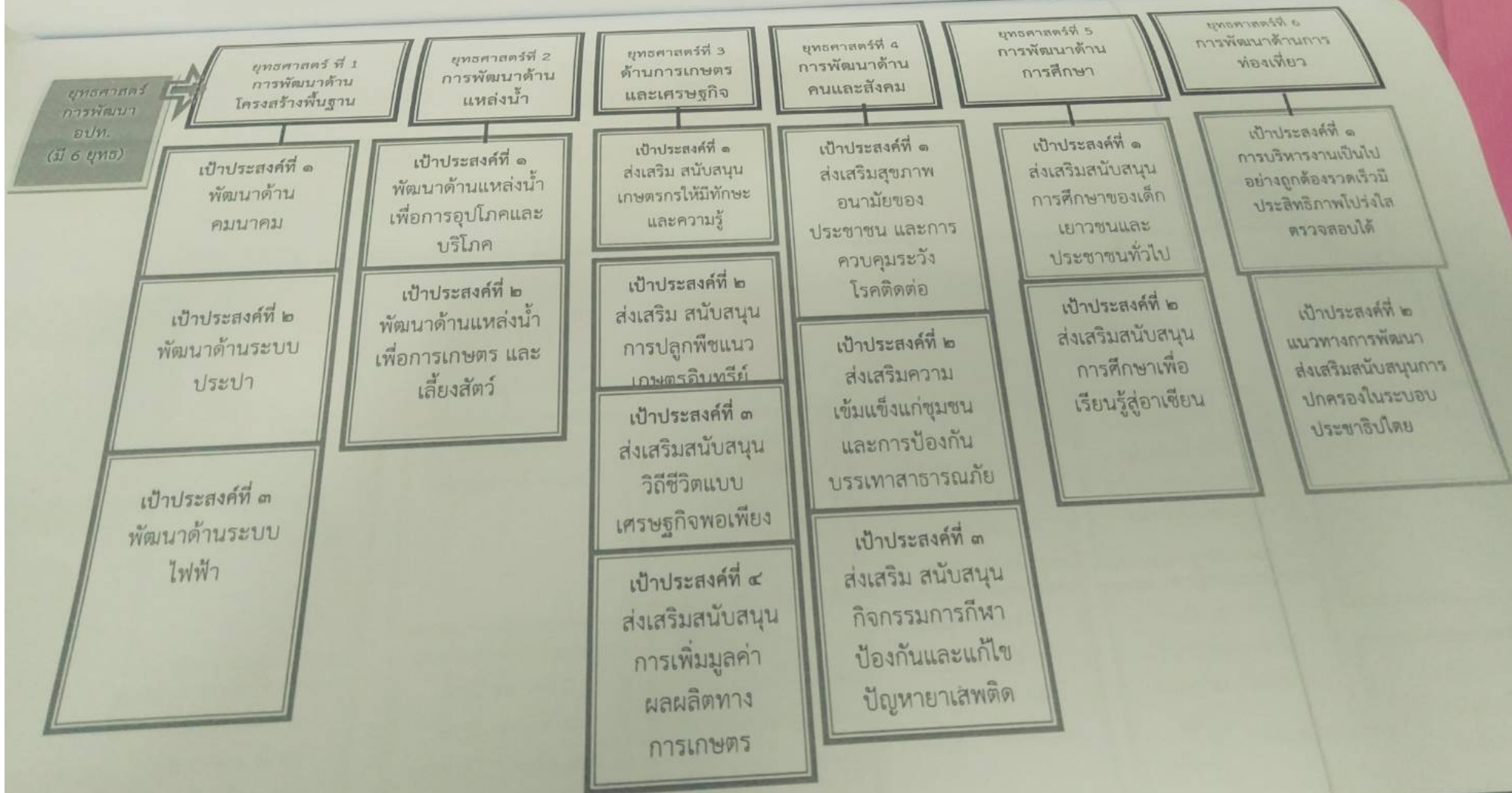
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โครงการความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม พ.ศ.2561-2564



ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 โครงการความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม พ.ศ.2561-2564







แผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม
Strategy Map

ชุมชนน่าอยู่ คู่เกษตรกรรม นำด้านการศึกษา

วิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์

ค่าเป้าหมาย

(แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจ

การพัฒนา
โครงสร้าง
พื้นฐาน

เป้าประสงค์ที่ 1
เพื่อพัฒนา
โครงสร้างพื้นฐาน

ค่าเป้าหมายที่ 1
มีการพัฒนา
โครงสร้างพื้นฐานใน
พัฒนา
โครงสร้าง
พื้นฐาน เช่น ก่อสร้าง
ถนน รางระบายน้ำ

การพัฒนา
แหล่งน้ำ

เป้าประสงค์ที่ 2
เพื่อพัฒนา
แหล่งน้ำ

ค่าเป้าหมายที่ 2
มีการพัฒนา
แหล่งน้ำ ร้อยละ ๘๐

การพัฒนา
คนและสังคม

เป้าประสงค์ที่ 3
เพื่อพัฒนา
คนและสังคม

ส่งเสริมการศึกษา
เรียนรู้สื่อสารการ
ส่งเสริมและพัฒนา
การศาสนา อนุรักษ์
วัฒนธรรมประเพณี

การพัฒนา
การเกษตรและ
เศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ที่ 4
เพื่อพัฒนา
การเกษตรและ
เศรษฐกิจ

ค่าเป้าหมายที่ 4
มีการพัฒนา
การเกษตรและ
เศรษฐกิจ ร้อยละ ๘๐

การพัฒนา
ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ที่ 5
เพื่อพัฒนา
ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม

ค่าเป้าหมายที่ 5
มีการพัฒนา
ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม
ส่งเสริมการศึกษา
เรียนรู้ด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมในชุมชน

การพัฒนา
การท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ที่ 6
เพื่อพัฒนา
การท่องเที่ยว

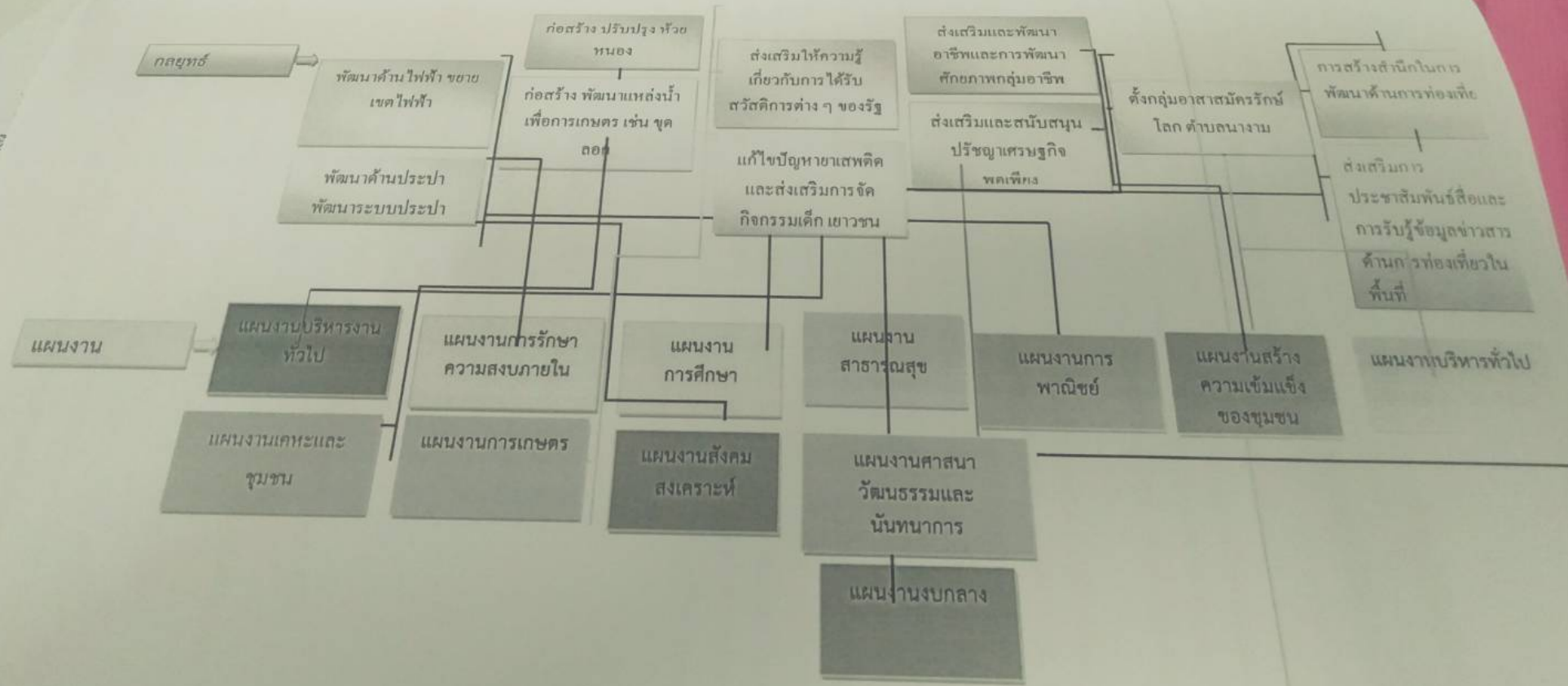
ค่าเป้าหมายที่ 6
มีการพัฒนา
การท่องเที่ยว
เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๐

2566

อาชีพ

พัฒนาการท่องเที่ยว

วิสัย
ทัศน์
44



5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางามจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก (มาตรา 67(1))
- 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- 3) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- 4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- 5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))
- 6) การสาธารณสุข โภค (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- 2) ป้องกันโรคและระงับเชื้อโรค (มาตรา 67(3))
- 2) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- 3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

- 4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (22))
- 5) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

- 6) การสาธารณสุขโรค การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))
- 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
 - 2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
 - 3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
 - 4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
 - 5) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
 - 6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

- 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- 1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(66))
 - 2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
 - 3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
 - 4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
 - 5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
 - 6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
 - 7) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
 - 8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

- 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- 1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
 - 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งขยะ

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

- 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17(12))

- 5.6 ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) บำรุงรักษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- 2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- 3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- 4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

- 5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- 1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคคลให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

- 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

- 4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

- 5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 16,17 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามแบบองค์รวม มี ดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การ วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินมาถูกทางหรือไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

จุดแข็ง S

1. มีผู้มีสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
2. มีอายุเฉลี่ย 25 - 40 ปี เป็นวัยทำงาน
3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ
4. ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
5. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
6. มีการพัฒนาสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้
7. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้
8. ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
9. บุคลากรโดยส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการทำงาน
10. ภายใต้งค์กรเป็นอย่างดี
11. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
12. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
13. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
14. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า
15. ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
16. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้
17. จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

โอกาส O

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวเจ้าหน้าที่ขององค์กร
4. และการทำงาน ของอบต.ในฐานะตัวแทน
5. จำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของอบต.
6. มีการเดินทางที่สะดวกและมีระยะทางที่ใกล้
7. การคมนาคมสะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไป
8. อำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวกสบาย
9. ประชาชนบางส่วนให้ความร่วมมือในการพัฒนา
10. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้
11. สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
12. มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร
13. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิ
14. ปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
15. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

จุดอ่อน W

1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อบต.
2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของ
3. งาน
4. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า
5. หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
6. มีการระหัดระอุ
7. ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่
8. บุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ซึ่งไม่
9. สามารถมอบหมายให้ทำภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่
10. และขาดอำนาจในการตัดสินใจ
11. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
12. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี
13. บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
14. 8. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
15. 9. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

ข้อจำกัด T

1. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการ
2. ให้ความร่วมมือในการพัฒนา กิจกรรม/โครงการ
3. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้
4. ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ
5. ทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
6. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน
7. ประชากร และการกิจร่วมกับทางองค์กร
8. 4. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ
9. 5. ภาครัฐขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่
10. 6. งบประมาณ
11. 7. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
12. 8. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
13. 9. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
14. 10. ประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริม
15. 11. อาชีพเท่าที่ควร

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ในแต่ละด้านดังนี้

1. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- 2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 3.งบประมาณที่ใช้ในการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- 4.เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนางามไม่สามารถดำเนิน

โครงการได้

โอกาส(Opportunity=O)

- 1.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- 2.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- 1.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

2. ศักยภาพการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 2.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- 3.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.ประชาชนขาดความสนใจ และมีความจริงจัง

หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล
ยังมีความชำนาญและบุคลากร

8. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาใน
ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- 2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ใน
ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- 2.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity=O)

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
จังหวัดนครพนม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง
ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางามจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านสังคม
 - (1) ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - (2) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (3) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส
 - (4) ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ
2. ด้านเศรษฐกิจ
 - (1) สนับสนุนการฝึกอบรมและประกอบอาชีพของราษฎรตามศาสตร์พระราชา
 - (2) ส่งเสริมการทำนาข้าวเกษตรอินทรีย์
 - (3) ส่งเสริมการแปรรูปและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
 - (4) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
3. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (1) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
 - (2) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม เยาวชนตำบลหัวช้าง
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - (1) ปรับปรุงถนนภายในตำบล
 - (2) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง
 - (3) ก่อสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านและวางท่อระบายน้ำ
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (1) ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้สองข้างทาง และป่าชุมชน
 - (2) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหายยะในชุมชน
 - (3) ดำเนินงานตามโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ภารกิจรอง

1. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย
 - (1) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - (2) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย
 - (3) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และการมีส่วนร่วมในชุมชน
2. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้
 - (1) ปรับปรุงคุณภาพและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน
3. ด้านการเมืองการบริการ
 - (1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

1. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย 5 ส่วนราชการ 2 ฝ่าย ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 2. กองคลัง
 3. กองช่าง
 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 5. กองสวัสดิการสังคม
- และกำหนดฝ่ายราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้
1. ฝ่ายการเงิน สังกัดกองคลัง
 2. ฝ่ายก่อสร้าง สังกัดกองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 26 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับ ผู้มีทักษะ) จำนวน 26 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 7 อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน 60 อัตรา กำหนดเพิ่ม ผู้ช่วย จพง.ธุรการ จำนวน 1 อัตรา (กองช่าง) เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามให้เหมาะสม จึงต้องมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามต่อไป

สำนักปลัด อบต.(01)

- | | |
|--|---------------|
| 1. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. นิติกรปฏิบัติการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 8. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน | จำนวน 1 อัตรา |

พนักงานจ้าง(ภารกิจ)

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 9. ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ | จำนวน 1 อัตรา |
| 10. ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ | จำนวน 1 อัตรา |
| 11. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) | จำนวน 1 อัตรา |
| 12. คนสวน | จำนวน 1 อัตรา |
| 13. ผู้ช่วย จพง.ธุรการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 14. พนักงานขับรถ (รถบรรทุกน้ำ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 15. พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 16. คนงานประจํารถขยะ | จำนวน 4 อัตรา |
| 17. ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุข | จำนวน 1 อัตรา |

พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
18. คนงานทั่วไป
19. ยาม

จำนวน 2 อัตรา (ว่าง1)
จำนวน 1 อัตรา

กองคลัง (02)

20. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)
21. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
22. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
23. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
24. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้าง(ภารกิจ)

25. ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี
26. ผู้ช่วยจพง.ธุรการ
27. ผู้ช่วย จพง.พัสดุ
28. ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้

จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา

กองช่าง (03)

29. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)
30. นายช่างโยธาชำนาญงาน
31. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)

จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้าง(ภารกิจ)

32. พนักงานผลิตน้ำประปา
33. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ
34. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
35. พนักงานขับรถ (รถยกกระเช้า)

จำนวน 1 อัตรา (ยุบเลิก1)
จำนวน 2 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

36. คนงานทั่วไป

จำนวน 2 อัตรา (ว่าง1)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (04)

37. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
38. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
39. ครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 6 อัตรา

พนักงานจ้าง(ภารกิจ)

40. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน 4 อัตรา (ว่าง1)

พนักงานจ้าง (ทั่วไป)

41. คนงานทั่วไป
42. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

จำนวน 1 อัตรา
จำนวน 1 อัตรา (ว่าง1)

๓.๓๓. ระเบียบการขึ้นทะเบียน (๓๓)

- | | |
|---|----------------------------------|
| ๓.๓.๓.๑. ผู้ยื่นขอขึ้นทะเบียน | จำนวน 1 ชื่อ |
| ๓.๓.๓.๒. ผู้ยื่นขอขึ้นทะเบียน (กรณีเป็นนิติบุคคล) | จำนวน 1 ชื่อ |
| ๓.๓.๓.๓. ผู้ยื่นขอขึ้นทะเบียน (กรณีเป็นนิติบุคคล) | จำนวน 1 ชื่อ |
| ๓.๓.๓.๔. ผู้ยื่นขอขึ้นทะเบียน (กรณีเป็นนิติบุคคล) | จำนวน 1 ชื่อ |
| ๓.๓.๓.๕. ผู้ยื่นขอขึ้นทะเบียน (กรณีเป็นนิติบุคคล) | จำนวน 1 ชื่อ |
| ๓.๓.๓.๖. ผู้ยื่นขอขึ้นทะเบียน (กรณีเป็นนิติบุคคล) | จำนวน 1 ชื่อ (กรณีเป็นนิติบุคคล) |

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนางามได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

5. สำรวจการมอบหมายพนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และ
มีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว
นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียง
ความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี 52 สัปดาห์

1 สัปดาห์จะทำ 5 วัน

1 ปี จะมีวันทำงาน 260 วัน

วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุด ลาภิจ ลาป่วย 7 วัน

รวมวันหยุดใน 1 ปี 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 (230×6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ $(1,380 \times 60)$ 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงาน
หรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการ
กำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา
คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ
หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณได้

วิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณา
เป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ

นางาม ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1.ชุมชนที่มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี	พนักงานส่วนตำบลทุกคน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	2. ชุมชนที่มีน้ำเพียงพอสำหรับการเกษตรและอุปโภค	พนักงานส่วนตำบลทุกคน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ	3.ชุมชนที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ และการลงทุน	พนักงานส่วนตำบลทุกคน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม	4. ชุมชนที่มีคุณภาพและปลอดภัยในการอยู่ร่วมกัน	พนักงานส่วนตำบลทุกคน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	5.ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้และการศึกษา	พนักงานส่วนตำบลทุกคน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	6.ชุมชนที่มีธรรมาภิบาลนำการพัฒนา	พนักงานส่วนตำบลทุกคน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว	7. ชุมชนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	พนักงานส่วนตำบลทุกคน

และองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีรายละเอียดการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
ราชการ 2 ฝ่าย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
1. สำนักปลัด อบต.	1. สำนักปลัด อบต.
1.1 งานบริหารงานทั่วไป	1.1 งานบริหารงานทั่วไป
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
1.2 งานบริหารงานบุคคล	1.2 งานบริหารงานบุคคล
-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
-งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	-งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
-งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือกการสรรหาบุคลากร	-งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือกการสรรหาบุคลากร
-งานทะเบียนประวัติ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	-งานทะเบียนประวัติ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
-งานจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	-งานจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
-งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	-งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
-งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	-งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
-งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง	-งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง
-งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาและดูงาน การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา	-งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาและดูงาน การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา
-งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ และความชอบเป็นการพิเศษ	-งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ และความชอบเป็นการพิเศษ
-งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	-งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
-งานการลาพักผ่อนประจำปี และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	-งานการลาพักผ่อนประจำปี และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
1.3 งานนโยบายและแผน	1.3 งานนโยบายและแผน
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ
-งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

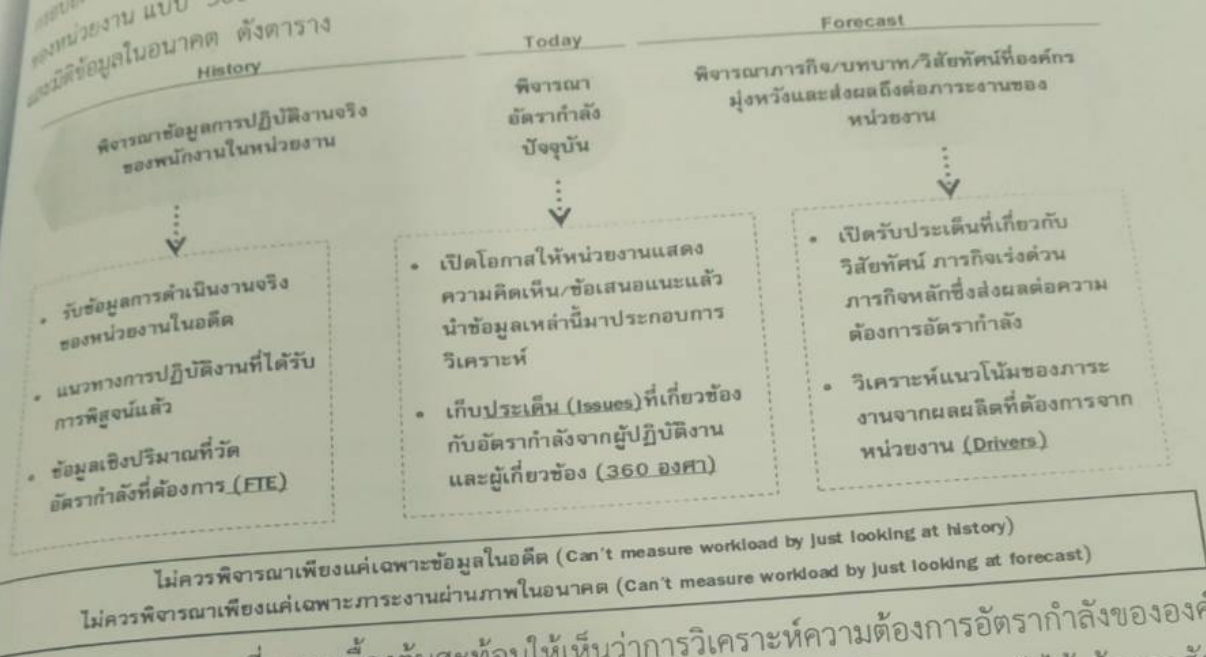
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
2. กองคลัง	2. กองคลัง
2.1 ฝ่ายการเงิน	2.1 ฝ่ายการเงิน
2.1.1 งานการเงิน	2.1.1 งานการเงิน
- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
2.2.1 งานการบัญชี	2.2.2 งานการบัญชี
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานการเงินและงบทดลอง	- งานการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
2.3.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2.3.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
2.4.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2.4.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
และยานพาหนะ	และยานพาหนะ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่
3. กองช่าง	3. กองช่าง
3.1 ฝ่ายก่อสร้าง	3.1 ฝ่ายก่อสร้าง
3.1.1 งานก่อสร้าง	3.1.1 งานก่อสร้าง
งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและ	- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
โครงการพิเศษ	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
ยานพาหนะ	3.2.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานประเมินผล
3.2.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานประเมินผล	- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานออกแบบ
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- งานออกแบบ	3.3.3 งานประสานสาธารณูปโภค
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ
3.3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	ประปา
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ	- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
ประปา	- งานระบายน้ำ
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	- งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานระบายน้ำ	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- งานจัดตกแต่งสถานที่	4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.1 งานการศึกษา
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- งานบริหารการศึกษา
4.1 งานการศึกษา	- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานบริหารการศึกษา	- งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- งานการศึกษาปฐมวัย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	5. กองสวัสดิการสังคม
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	5.1 งานสังคมสงเคราะห์
5. กองสวัสดิการสังคม	งานสังคมสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่
5.1 งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน	พึ่ง
งานสังคมสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยาก ขาด	งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ
แคลนไร้ที่พึ่ง	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ	
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแห่ง)
5.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	5.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
งานสงเคราะห์คนชรา พิกัดและทุพพลภาพ	งานสงเคราะห์คนชรา พิกัดและทุพพลภาพ
งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว	งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคประชาชน	งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคประชาชน
งานสำรวจ วิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ	งานสำรวจ วิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ
งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ	งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
5.2 งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	5.2 งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ	งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ
งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาลไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ถูกทอดทิ้ง	งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาลไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ถูกทอดทิ้ง
งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมอง และปัญญา	งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมอง และปัญญา
งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน	งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน
งานให้คำปรึกษา แนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่าง ๆ	งานให้คำปรึกษา แนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่าง ๆ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
5.3 งานพัฒนาชุมชน	5.3 งานพัฒนาชุมชน
งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง	งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง
งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
งานจัดระเบียบชุมชน	งานจัดระเบียบชุมชน
งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน
งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน	งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน
งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม	งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
5.4 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	5.4 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
งานส่งเสริมอาชีพ และรายได้ให้แก่ประชาชน	งานส่งเสริมอาชีพ และรายได้ให้แก่ประชาชน
งานเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสตรี	งานเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสตรี
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ว๕๖๖ ข
นางงาน
(ก.อบต.
ห่อนมิต
จึงขอ

๕.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนางามเพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ใน
องค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมี
ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 5 ส่วนราชการ 2 ฝ่าย ปกครองบังคับบัญชา
และฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 5 ส่วนราชการ จำนวนคน ประกอบ
ไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงาน
ของหน่วยงาน ใช้วิธีคิดจาก แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนด
องศาความจำเป็นให้สอดคล้องกับการงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่จะสะท้อนภาระงานจริง
ของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน
และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานปลัด

1.1 พนักงานส่วนตำบล

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป

8 อัตรา

12 อัตรา

3 อัตรา

2. กองคลัง
 - 2.1 ฝ่ายการเงิน
 - 2.1 พนักงานส่วนตำบล 5 อัตรา
 - 2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 4 อัตรา
 - 2.3 พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา
3. กองช่าง
 - 3.1 ฝ่ายก่อสร้าง
 - 3.1 พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา
 - 3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 4 อัตรา (ยุบเลิก 1)
 - 3.3 พนักงานจ้างทั่วไป 2 อัตรา
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 4.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
 - 4.2 ครู 6 อัตรา
 - 4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 4 อัตรา
 - 4.3 พนักงานจ้างทั่วไป 2 อัตรา
5. กองสวัสดิการสังคม
 - 5.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
 - 5.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 3 อัตรา (กำหนดเพิ่ม 1)
 - 5.3 พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ คล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหาร ส่วนตำบลข้างเคียง เปรียบเทียบ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ใกล้เคียงกันจะเห็นได้ว่าการกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ยังไม่มีความเหมาะสม โดยตารางเปรียบเทียบ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม กับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองการบริบาลส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1	1	1				
(อปท.)	1	1	1	1				
กองส่งเสริมการบริหารส่วนตำบล								
(อปท.)								
กองบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองปลัด อบต.								
(อปท.)								
กองช่าง	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างเทคนิค	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างไฟฟ้า	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างประปา	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างโยธาและแผนผัง	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างโยธาและค่อ	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างสุขาภิบาลและอนามัย	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างสาธารณสุขชุมชน (ปง.)								
(อปท.)								
กองช่างจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่าง จนท.ประชาสัมพันธ์	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่าง จนท.ป้องกัน ฯ	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่าง	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่าง จนท.ธุรการ	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่างขับรถ (รถขยะ)	4	4	4	4				
(อปท.)								
กองช่างประจำรถขยะ	1	1	1	1				
(อปท.)								
กองช่าง จพง.สาธารณสุขชุมชน								
(อปท.)								
กองช่างจ้างทั่วไป	1	1	1	1				
(อปท.)								
รวม	2	2	2	2				
รวม	23	23	23	23				

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
การกองคลัง	1	1	1	1				
งานการคลัง ระดับต้น								
การเงิน	1	1	1	1				
งานการคลัง ระดับต้น								
บัญชี	1	1	1	1				
การเงินและบัญชี (ชก.)								
พัสดุ (ชก.)	1	1	1	1				
งานและจัดเก็บรายได้								
งานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	1	1	1	1				
งานจ้างตามภารกิจ								
งานการเงินและบัญชี	1	1	1	1				
งานธุรการ	1	1	1	1				
งานพัสดุ	1	1	1	1				
งานจัดเก็บรายได้								
รวม	9	9	9	9				

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

หน่วยงาน	กรอบ อัตร เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			พ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ผู้อำนวยการ								
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1				
ผู้อำนวยการงานช่าง ระดับต้น								
ช่างก่อสร้าง								
ช่างนำฝ้ายก่อสร้าง	1	1	1	1				
ผู้อำนวยการงานช่าง ระดับต้น								
ช่างออกแบบและควบคุมงาน								
ช่างโยธา(ชง.)	1	1	1	1				
ช่างงานจ้างความถาวรกิจ								
ช่างงานจตมาตรวัดน้ำ	2	2	2	2				
ช่างไฟฟ้า	1	1	1	1				
ช่างงานขับรถ (รถยนต์กระบะเข้า)	1	1	1	1				
ช่างงานจ้างทั่วไป								
พนักงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
						-	-	
รวม	10	9	9	9	-1	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา								
ครูผู้ดูแลเด็ก	6	6	6	6	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	(ว่าง 1)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	(ว่าง 1)
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	(ว่าง 1)
รวม	14	14	14	14	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
งานสังคมสงเคราะห์								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
งานจ้างตามภารกิจ								
นาย จพง.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
นาย จนท.ศูนย์เยาวชน	1	1	1	1	-	-	-	
นาย จพง.ธุรการ	0	1	1	1	+1			
รวม	4	5	5	5	+1	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		
		2564	2565	2566	2564	2565	2566
ส่วนราชการ							
สำนักงานปลัด ฯ	23	23	23	23	-	-	-
กองคลัง	9	9	9	9	-	-	-
กองช่าง	10	9	9	9	-1	-	-
กองการศึกษา ฯ	14	14	14	14	-	-	-
กองสวัสดิการ สังคม	4	5	5	5	+1	-	-
รวมทั้งสิ้น	60	60	60	60	-	-	

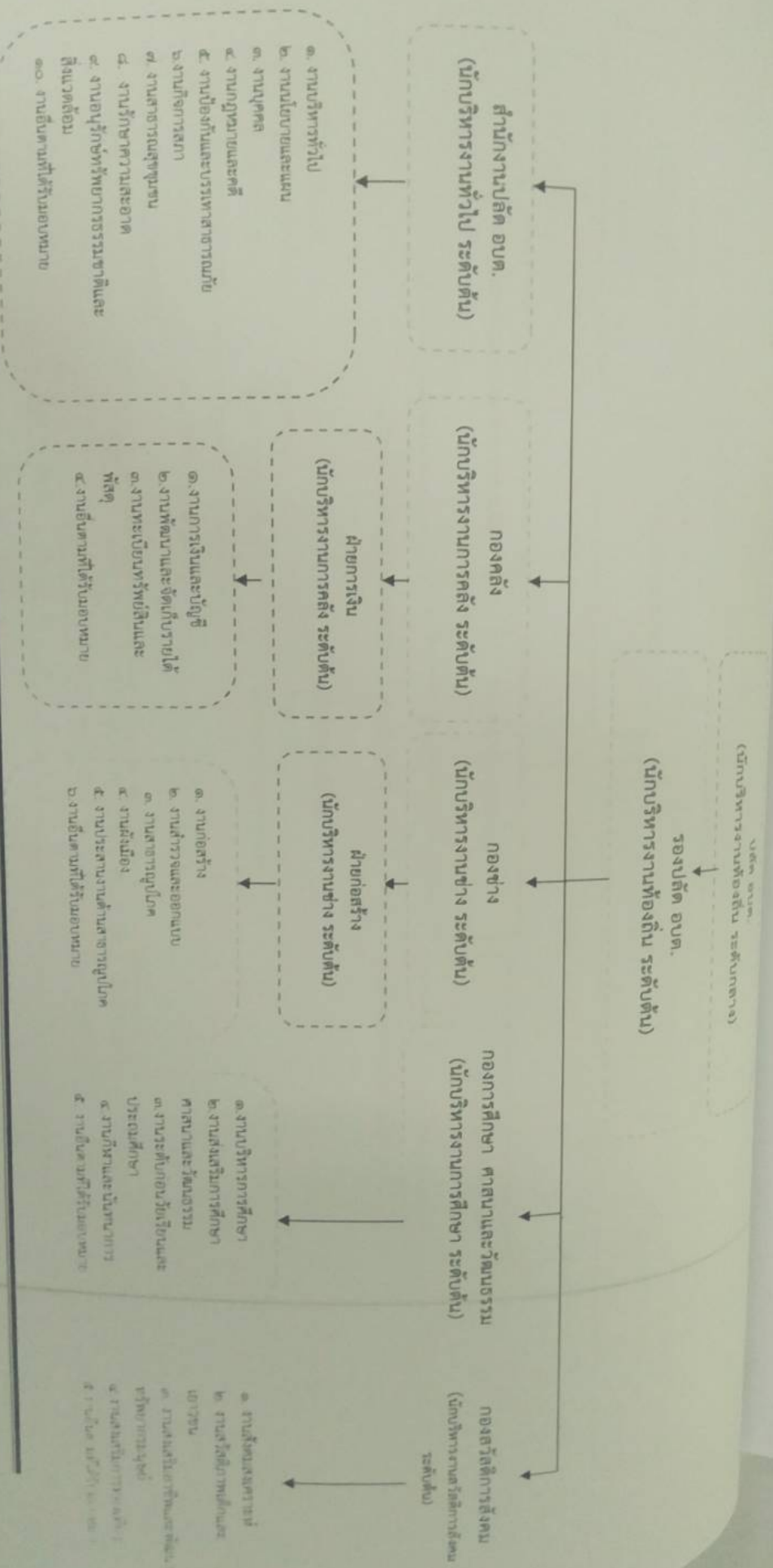
ร.ร.	ชื่อหน่วยงาน	ประเภท	จำนวน	ปีงบประมาณ (ค.บ.)	เงินอุดหนุน (1.1)	เงินอุดหนุน (2)	งบอุดหนุน 3.00-งบปี			งบอุดหนุน 3.00-งบปี			งบอุดหนุน 3.00-งบปี			งบอุดหนุน 3.00-งบปี		
							2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566
1	มูลนิธิ อบต.ปิตุโบลิตาธรรมสถาน (มูลนิธิ)	มูลนิธิ	1	1	519,600	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,680	19,560	197,560	197,280	197,560
2	มูลนิธิ อบต.ปิตุโบลิตาธรรมสถาน (มูลนิธิ)	มูลนิธิ	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,800	13,200	408,560	408,520	407,920
งบอุดหนุน (3.00)																		
3	มูลนิธิบ้านพัก อบต.	มูลนิธิ	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	411,880	411,600	411,560
4	มูลนิธิวิทยารบุดคต	มูลนิธิ	1	1	396,000	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	409,320	409,080	409,200
5	มูลนิธิโครงการนโยบายและแผน	มูลนิธิ	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,080	402,720	402,480	402,560
6	จพร. บิโอบินและบรรพการสาธารณสุข	มูลนิธิ	1	1	341,160	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,640	12,120	352,080	352,800	353,280
7	นิสิตกร	มูลนิธิ	1	1	207,480	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	215,160	215,160
8	จพร. สาธารณสุข	มูลนิธิ	1	1	140,400	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,000	6,360	146,640	146,400	146,760
งบอุดหนุน (3.00) รวม																		
9	ผู้ช่วย จพร. ประชาสัมพันธ์	พนักงาน	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280
10	ผู้ช่วย จพร. บิโอบิน 1	พนักงาน	1	1	151,080	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,240	6,600	157,200	163,440	170,040
11	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	พนักงาน	1	1	143,160	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,920	154,920	161,160
12	คนสวน	พนักงาน	1	1	151,200	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280
13	ผู้ช่วย จพร. การการ	พนักงาน	1	1	151,200	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280
14	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	พนักงาน	1	1	148,800	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,800	161,040	167,520
15	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	พนักงาน	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,680	112,800	117,360	122,040
16	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (รถขยะ)	พนักงาน	1	1	122,160	-	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	4,920	127,080	132,240	137,160
17	คนงานประจำรถขยะ	พนักงาน	1	1	122,160	-	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	4,920	127,080	132,240	137,160
18	คนงานประจำรถขยะ	พนักงาน	1	1	122,160	-	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	4,920	127,080	132,240	137,160
19	คนงานประจำรถขยะ	พนักงาน	1	1	117,360	-	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	4,680	122,040	126,960	131,640
20	คนงานประจำรถขยะ	พนักงาน	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,280	5,400	138,000	143,280	148,680
21	ผู้ช่วย จพร. สาธารณสุข	พนักงาน	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
งบอุดหนุน (3.00) รวม																		
22	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	2	1	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000
23	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000
งบอุดหนุน (3.00) รวม																		
รวม			23	22	4,695,000	252,000	23	23	23	-	-	-	146,760	165,360	166,320	5,093,760	5,161,920	5,229,880

[illegible]

[illegible]

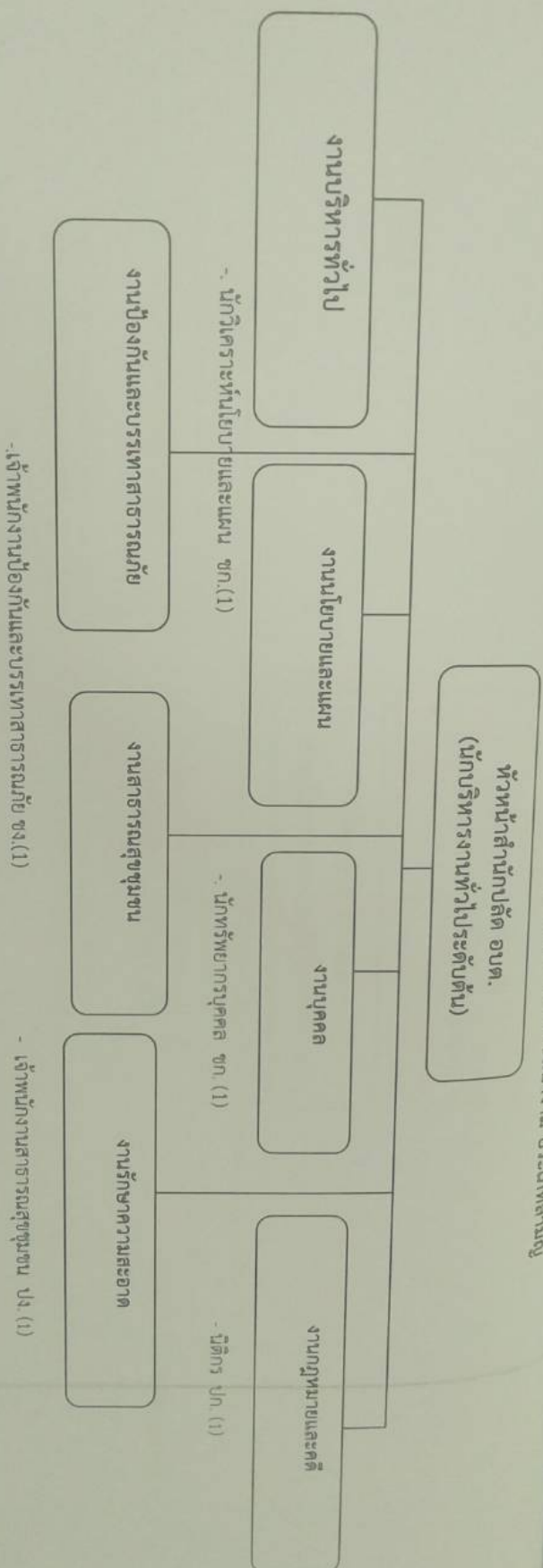
[illegible]

ร.ร.	ชื่อโรงเรียน	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนโรงเรียน (ร.ร.)	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)	ปีงบประมาณ 2565											
						2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	
51	โรงเรียนบ้านดอนทราย (น.ก.) (โรงเรียนประถมศึกษา)	๓.๓๓	1	391,320	42,000	1	1	1	1	13,320	13,080	6,840	444,640	444,600	444,160		
52	บ้านดอนทราย	๓.๓๓	1	355,320	-	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	361,320	379,320	391,320 (รวม 1)		
53	โรงเรียนบ้านดอนทราย	๓.๓๓	1	199,920	1	1	1	1	1	8,040	8,000	8,640	207,960	208,320	208,640		
54	โรงเรียนบ้านดอนทราย	๓.๓๓	1	154,080	1	1	1	1	1	6,240	6,480	6,720	160,320	166,800	173,280		
55	โรงเรียนบ้านดอนทราย	๓.๓๓	1	138,000	1	1	1	1	1	138,000	-	6,000	276,000	138,000	144,000		
รวม			4	1,238,640	42,000	5	5	5	5	427,200	317,600	327,600	11,586,000	11,586,400	11,582,240		
(7)	รวมบ้านดอนทรายทุกหลักสูตร		59	10,769,160									1,737,960	1,731,960	1,726,396		
(8)	คิดร้อยละ 40 ของรวมบ้านดอนทรายประจำปี												13,323,960	13,278,360	13,389,036		
													26.15	26.06	26.28		



พาราสาน
การส่น
ที่ป่ง
บอจ่ง
ลือ่ง
บประ
(๑๑๖๖-๖๖๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต.องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ประเภทสามัญ



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ (1)
- ผู้ช่วย จนท.ป้องกันฯ (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (1)
- พนักงานขับรถ (รถขยะ) (1)
- ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุขชุมชน (1)

หมายเหตุ

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนสวน(1)
- ผู้ช่วย จนท.ธุรการ(1)
- พนักงานขับรถทุกชนิด(1)
- คนงานประจําารขยะ (4)
- ยาม (1)
- คนงานทั่วไป (2) (ว่าง1)

ระดับ	บพ.	บพ.	อพ.	วช.	วช	ทป.	ทป	ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
กลาง	1	1	1	2	1	1	1	1	12	3
จำนวน (คน)	1	1	1	2	1	1	1	1	12	3

ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (๑)

หัวหน้าฝ่ายการเงิน
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)

งานการเงินและงานบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (1)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ป่ง (1)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี(1)

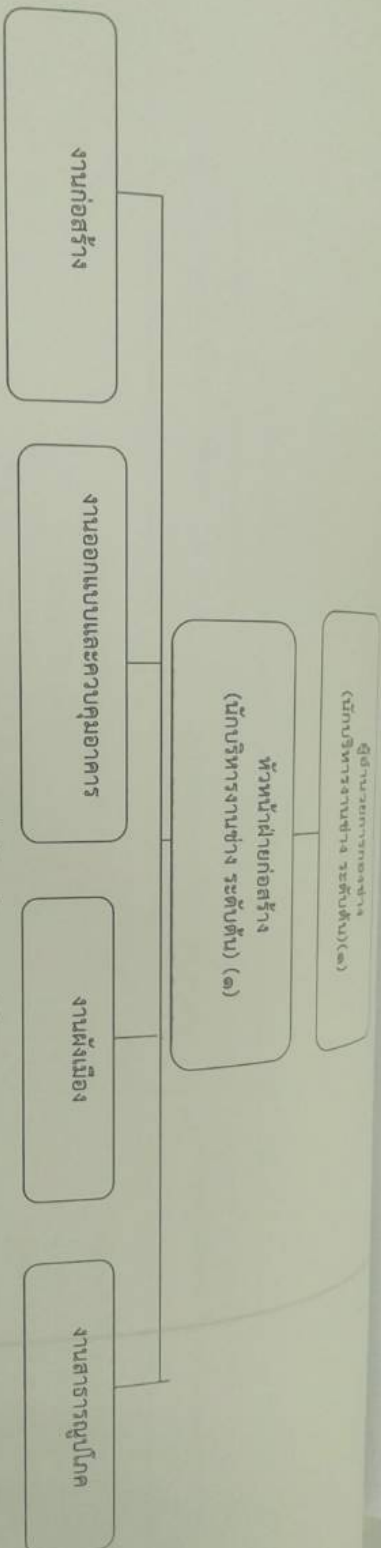
- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (1)

- ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (1)

- ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (1)

หมายเหตุ

ระดับ	บพ. กลาง	บพ. ต้น	อพ. ต้น	วช. ชก	ชก. ปก	ทป. ชง	ว่าง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	1	2	-	1	-	4	-



- นายช่างโยธาชำนาญงาน(1)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ยุบเลิก 1)

หมายเหตุ

ระดับ	บท.	บท.	บท.	วช.	ชก.	ทป.	ว่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ยุบเลิก
จำนวน (คน)	กลาง	ต้น	ต้น	ชก	ปก	ชง	1	1	4	2
	-	-	2	-	-	1	1			-1

- พนักงานจ้าง (ทักษะ)
- พนักงานอำนวยการระดับ(2)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(1)
- พนักงานขับรถ(รถยกกระเช้า)(1)
- พนักงานจ้าง (ทักษะ)
- คนงานทั่วไป(2) (ว่าง 1)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(๑)

-งานบริหารการศึกษา

-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม

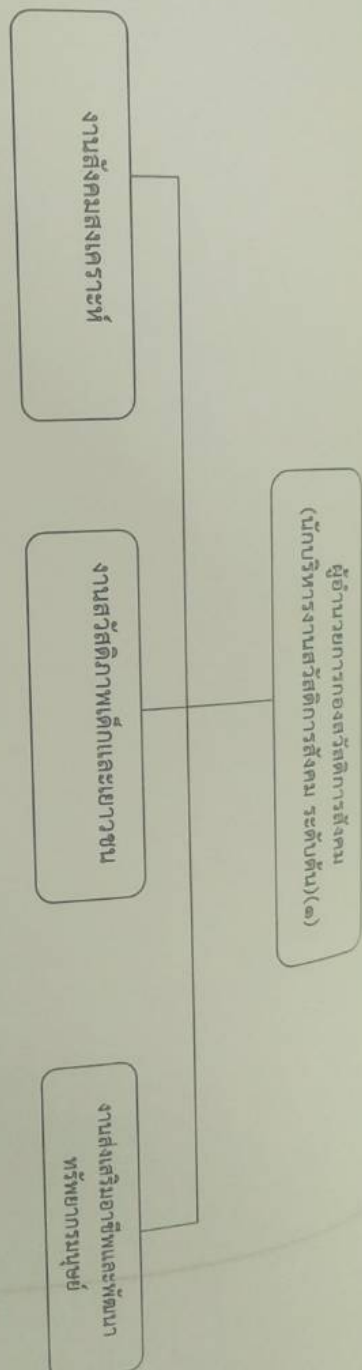
-งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ(1)
- พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
- คนงานทั่วไป (1)

- ครูผู้ดูแลเด็ก (6) (เรียนอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก ฯ (ทักษะ) (4 ว่าง1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ว่าง1)

หมายเหตุ

ระดับ	บพ. กลาง	บพ. ต้น	อพ. ต้น	วช.ชก	ชก.ปก	พป.ชง	ครูผู้ดูแล เด็ก	ว่าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน(คน)			1	1	-	-	6	3	4	2



- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (ว่าง)
- ผู้ช่วย จพง. พัฒนาชุมชน (ทักษะ) (1)
- ผู้ช่วย จพง. ศูนย์เยาวชน (ทักษะ) (1)
- กำหนดเพิ่ม
- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (ทักษะ) (กำหนดใหม่)

หมายเหตุ

ระดับ	บท.กลาง	บท.ต้น	อห.ต้น	วช.	ชก.	ทป.	ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	กำหนดเงิน
จำนวน (คน)			1	-	-	-	1	3	-	1

