

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ อำเภอเมืองราษีไศล จังหวัดนครพนม

๑. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้จัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และแจ้งแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับแนวทางตามหนังสือดังกล่าว โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ มติที่ประชุม ก.จ. ,ก.ท. และก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบบัญชีจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สายงานและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ได้ออกคำสั่งจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สายงานและระดับตำแหน่ง เรียบร้อยแล้ว

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ สามารถวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอนนางหงส์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลดอนนางหงส์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดอนนางหงส์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

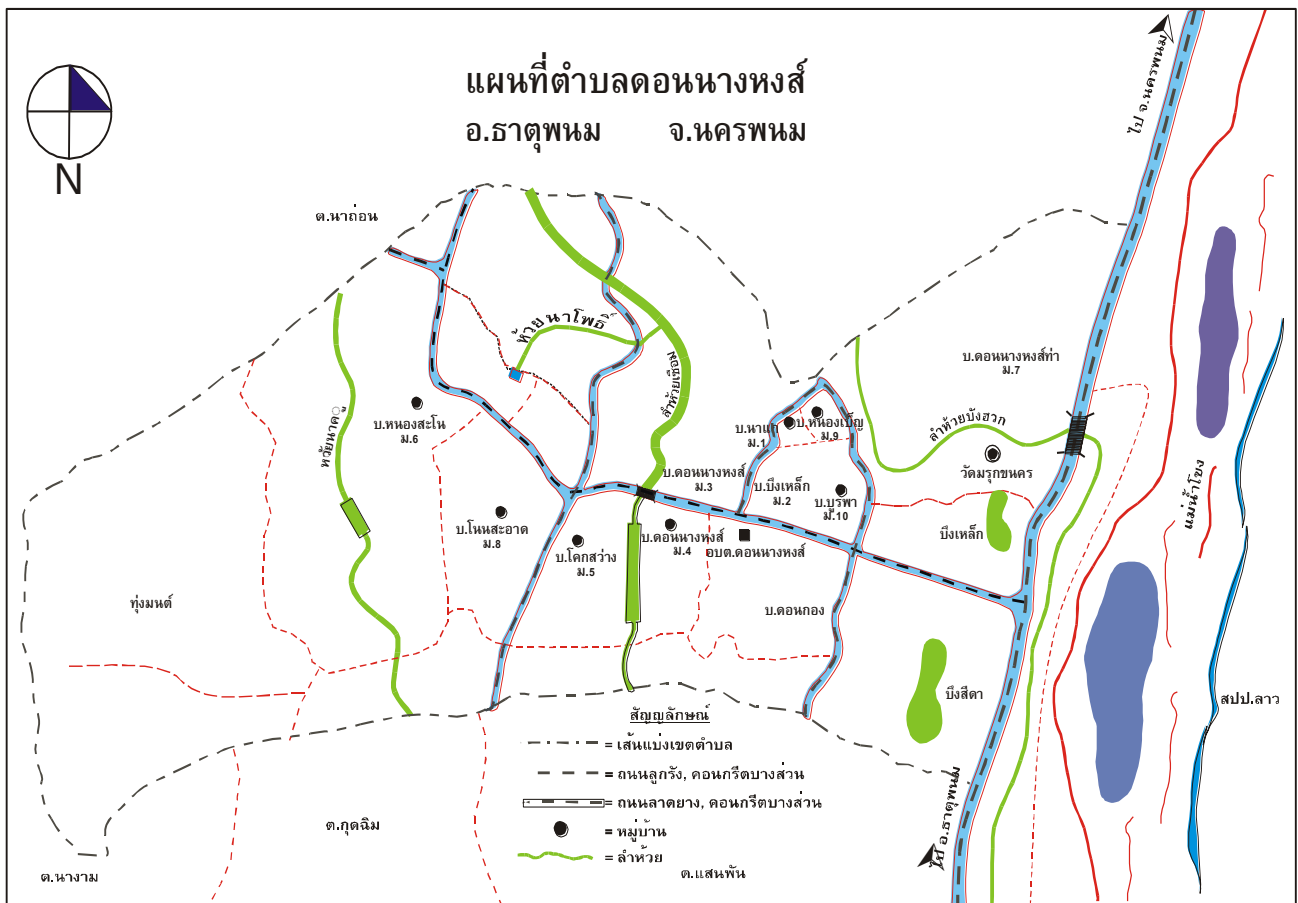
๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอราทูพนม จังหวัดนครพนม โดยห่างจากอำเภอราทูพนม เป็นระยะทาง ๑๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อดำบลนาถ่อน อำเภอราทูพนม จังหวัดนครพนม
ทิศใต้	ติดต่อดำบลแสนพันและตำบลกุดฉิม อำเภอราทูพนม จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	ติดกับแม่น้ำโขง และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันตก	ติดต่อดำบลนาถ่อน อำเภอราทูพนม และตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

๔.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๒,๕๖๕ ไร่ หรือประมาณ ๒๑.๔๐ ตารางกิโลเมตร

๔.๓ ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ

ตำบลดอนนางหงส์มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทางทิศตะวันตกเป็นพื้นที่ดอน และลาดเอียงไปทางทิศตะวันออกสู่ที่ราบลุ่มแม่น้ำโขง พื้นที่จะเป็นลูกคลื่นลอนตื้นไปทางทิศตะวันออก มีดินดอนปากแม่น้ำและดินดอนน้ำท่วมถึงทางทิศตะวันออก หรือริมฝั่งแม่น้ำโขง พื้นที่ส่วนใหญ่สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ ๑๕๐-๑๖๐ เมตร

สภาพภูมิอากาศ ตำบลดอนนางหงส์มีสภาพภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน มี ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือน มีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือน กันยายน ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์

๔.๔ จำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากร

ตำบลดอนนางหงส์ มีเนื้อที่ ๒๑.๔๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๑๒,๕๖๕ ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม ๒๕๕๕) ดังนี้

หมู่ที่ / บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (ครัวเรือน)
	ชาย	หญิง	รวม	
1. บ้านนาแก	๒๘๒	๒๗๙	๕๖๑	๑๔๖
2. บ้านบึงเหล็ก	๒๐๓	๒๑๙	๔๒๒	๑๐๐
3. บ้านดอนนางหงส์	๒๓๓	๒๖๔	๔๙๗	๑๔๐
4. บ้านดอนนางหงส์	๓๑๔	๓๑๘	๖๓๒	๑๗๘
5. บ้านโคกสว่าง	๓๙๖	๔๔๓	๘๓๙	๒๖๓
6. บ้านหนองสะโน	๔๒๑	๔๑๘	๘๓๙	๒๑๗
7. บ้านดอนนางหงส์ท่า	๒๗๑	๒๕๘	๕๒๙	๑๖๓
8. บ้านโนนสะอาด	๓๓๗	๓๑๗	๖๕๔	๑๘๙
9. บ้านหนองเบ็ญ	๓๓๘	๓๓๘	๖๗๖	๑๘๒
10. บ้านบุรพา	๒๔๖	๒๔๓	๔๘๙	๑๒๖
11. บ้านนวลพัฒนา	๒๖๓	๒๕๖	๕๑๙	๑๒๘
รวม	๓,๓๐๔	๓,๓๗๑	๖,๖๗๕	๑,๘๐๕

มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๓๑๔.๕๘ คน / ตารางกิโลเมตร

๕.สภาพทางเศรษฐกิจ

๕.๑ อาชีพ

การประกอบอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร อาชีพรองลงมาเป็นการค้าขายและค้าขาย

การผลิตทางการเกษตร

พืช ระบบการผลิตของเกษตรกรตำบลดอนนางหงส์ โดยเฉพาะพืชนั้นเกษตรกรจะผลิตข้าวนาปีเป็นพืชหลัก และปลูกพืชฤดูแล้งในเขตพื้นที่ลุ่มและเขตสูบน้ำด้วยไฟฟ้า หรือบริเวณดินดอนน้ำท่วมถึงริมฝั่งโขง ชนิดพืชที่ปลูก เช่น ยาสูบ (ทั้งพันธุ์เบอร์เลย์ เวอร์จิเนีย และเตอร์กิส) พื้นที่ปลูกขึ้นอยู่กับ

ปศุสัตว์ โดยทั่วไปเลี้ยงตามธรรมชาติในบริเวณบ้าน เช่น เป็ด ไก่ วัว ควาย หมู ฯลฯ โดยมีได้คำนึงถึงรายรับ-รายจ่ายในการเลี้ยง

ประมง เกษตรกรส่วนใหญ่ มีสระน้ำขนาดเล็กเพื่อใช้ในการเกษตร และใช้เป็นบ่อเลี้ยงปลาและบ่อปลาธรรมชาติเพื่อไว้บริโภค

๕.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปิมน้ำมันแบบหลอด	จำนวน	๑๕	แห่ง
- ปิมน้ำมันขนาดเล็ก	จำนวน	๓	แห่ง
- โรงสีข้าว ขนาดเล็ก	จำนวน	๒๗	แห่ง

๕.๓ สถานศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๕	โรงเรียน
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๖	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน / ห้องสมุดประชาชน		๑๐	แห่ง

๕.๔ สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด, สำนักสงฆ์	จำนวน	๑๐	แห่ง
- มัสยิด	จำนวน	-	แห่ง
- ศาลเจ้า	จำนวน	-	แห่ง
- โบสถ์	จำนวน	๑	แห่ง

๕.๕ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน	จำนวน	-	แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน	๒	แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ	๑๐๐	%	

๕.๖ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ	จำนวน	-	แห่ง
- สถานีดับเพลิง	จำนวน	-	แห่ง
- ที่ทำการกลุ่ม อปพร. ตำบล	จำนวน	๑	แห่ง

๖. การบริการพื้นฐาน

๖.๑ การคมนาคม

-การคมนาคม

-ทางหลวงแผ่นดิน คือ ถนนชยางกูร	จำนวน	๑	สาย
- ถนน ร.พ.ช.	จำนวน	๓	สาย
- ถนนคอนกรีต	จำนวน	๔๗	สาย

๖.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์ส่วนย่อย	จำนวน	๑	แห่ง
- โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๑๕	แห่ง
- โทรศัพท์แบบตู้ดูแล	จำนวน	-	แห่ง

๖.๓ การมีไฟฟ้าใช้

- ประชากรในเขตตำบลดอนนางหงส์มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

๖.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วย , ลำน้ำ มีทั้งหมด ๕ สาย ได้แก่ ลำห้วยเชือก , ลำห้วยนาโพธิ์ , ลำห้วยนาคู , ลำห้วยบังฮวก , ลำห้วยทุ่งมนต์
- แม่น้ำ จำนวน ๑ สาย ได้แก่ แม่น้ำโขงไหลผ่าน
- บึง / หนอง จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ บึงสีดา , บึงท่าหล้า , บึงวังโพธิ์ , บึงเหล็ก

๖.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝายน้ำล้น	จำนวน	๑	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น , บ่อขุด	จำนวน	๒๔	แห่ง
- บ่อบาดาล , บ่อโยก	จำนวน	๑๐๓	แห่ง

เพื่อให้การพัฒนาตำบลดอนนางหงส์มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญจึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลอนางหงส์เป็น
 รายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดีพอสมควร
๒. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้ในการอุปโภค - บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่เพียงพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคม
 ไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตอนนางหงส์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตอนนางหงส์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการเมืองการบริหาร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครพนม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร
๓. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

ด้านการพัฒนาสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ท้องคการบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณูปการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ

๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การส่งเสริมการเกษตร
๖. การพัฒนาสุขภาพอนามัยและการสาธารณสุข
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การสังคมสงเคราะห์
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การแก้ไขปัญหายาเสพติด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ อำเภอเมืองธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๐ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ กำหนดตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ๖) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ ฯ -งานบริหารงานบุคคล -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานกิจการสภา - งานระเบียบแบบแผน -งานรวบรวมข้อมูลสถิติ -งานประชุมสภา -งานเลือกตั้ง -งานทะเบียนสมาชิก/ผู้บริหาร	๑.สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ ฯ -งานบริหารงานบุคคล -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานกิจการสภา - งานระเบียบแบบแผน -งานรวบรวมข้อมูลสถิติ -งานประชุมสภา -งานเลือกตั้ง -งานทะเบียนสมาชิก/ผู้บริหาร	

<u>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานช่วยเหลือและฟื้นฟู -งานป้องกัน -งานป้องกันยาเสพติด <u>๑.๔ งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบาย พัฒนาตำบล และแผนงานต่าง ๆ -งานจัดทำระบบควบคุมภายใน -งานจัดทำข้อบัญญัติต่าง ๆ -งานงบประมาณ <u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส -งานพัฒนาชุมชน -งานการเกษตร -งานประสานโครงการฝึกอบรม -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <u>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</u> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	<u>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานช่วยเหลือและฟื้นฟู -งานป้องกัน -งานป้องกันยาเสพติด <u>๑.๔ งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบาย พัฒนาตำบล และแผนงานต่าง ๆ -งานจัดทำระบบควบคุมภายใน -งานจัดทำข้อบัญญัติต่าง ๆ -งานงบประมาณ <u>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</u> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
---	--	--

๒.ส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง ๖) <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> -งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน ฯลฯ -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท -งานทะเบียนคุมเงินรายได้รายจ่าย ฯ -งานงบการเงินและงบทดลอง <u>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนพัสดุ และครุภัณฑ์ -งานพัสดุ การจัดซื้อ/จัดจ้าง และยานพาหนะ <u>๒.๓ งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้</u> -งานพัฒนารายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๒.กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) นักบริหารงานคลัง ระดับต้น <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> -งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน ฯลฯ -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท -งานทะเบียนคุมเงินรายได้รายจ่าย ฯ -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนพัสดุ และครุภัณฑ์ -งานพัสดุ การจัดซื้อ/จัดจ้าง และยานพาหนะ <u>๒.๓ งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้</u> -งานพัฒนารายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
๓.ส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง ๖) <u>๓.๑ งานออกแบบ การควบคุม และงานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานสำรวจแผนที่ ฯ -งานออกแบบ -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ -งานกำจัดขยะมูลฝอย -งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓.กองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น <u>๓.๑ งานออกแบบ การควบคุม และงานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานสำรวจแผนที่ ฯ -งานออกแบบ -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ -งานกำจัดขยะมูลฝอย -งานไฟฟ้าสาธารณะ	

๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๖) <u>งานการศึกษา</u> -งานบริหารวิชาการ -งานจัดการศึกษา -งานกิจกรรมผู้ดูแลเด็ก พัฒนาเด็ก และเยาวชน -งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม -งานหลักประกันสุขภาพ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น <u>งานการศึกษา</u> -งานบริหารวิชาการ และข้อมูลสถิติ -งานจัดการศึกษา -งานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมพัฒนาสื่อ -งานกิจกรรมผู้ดูแลเด็ก พัฒนาเด็ก และเยาวชน -งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม -งานหลักประกันสุขภาพ -งานบริหารบุคคลของพนักงานและพนักงานจ้างในส่วนฯ -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา <u>ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมคุณภาพ และควบคุมมาตรฐานการศึกษา -งานควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ -งานพัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ -งานกีฬา และนันทนาการ -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม -งานกิจกรรมศาสนาและงานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ๕. กองสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น <u>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส -งานพัฒนาชุมชน -งานการเกษตร -งานประสานโครงการฝึกอบรม -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การ

ลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
----------------------	----	-----

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
---------------------------------	----	-----

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
------------------------------	---	-----

รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
----------------------	----	-----

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

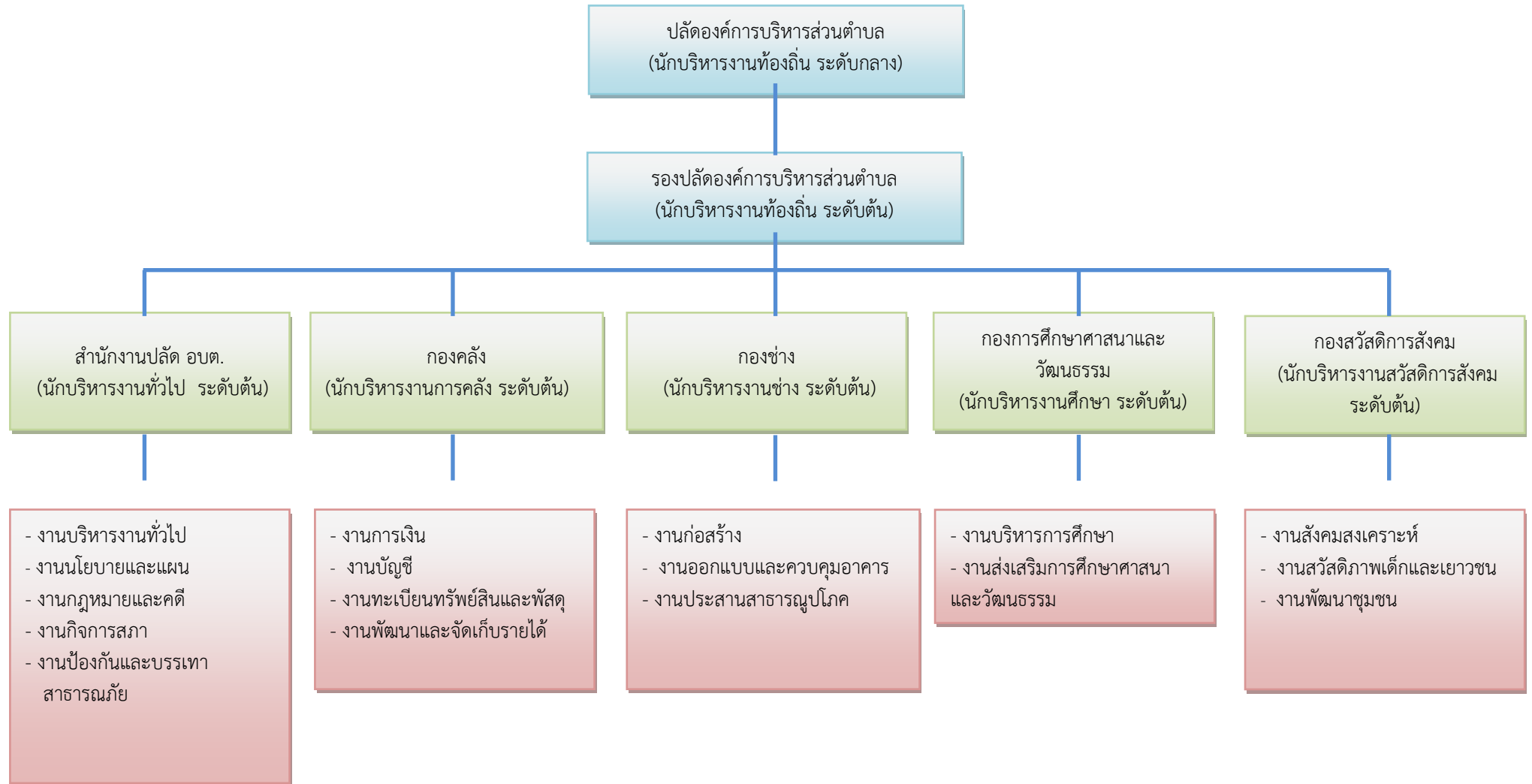
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖.	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	พนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	-	-	-	เพิ่มใหม่
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑	-	-	-	เพิ่มใหม่
๑๕.	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙.	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด อบต.		๒๔	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

กองคลัง									
๒๓.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖.	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง		๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองช่าง									
๓๐.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๒.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	เพิ่มใหม่
รวมกองช่าง		๓	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๓๔.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖.	ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๗.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและ ปฐมวัย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมกองการศึกษาฯ		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม									
๓๘.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสวัสดิการสังคม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๐	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนบลดอนนางหงส์

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

งานบริหารงานทั่วไป

งานนโยบายและแผน

งานกฎหมายและคดี

งานกิจการสภา

งานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย

-นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(๑)
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
- พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(

-คนงานประจำรถบรรทุกขยะ

-คนสวน

-คนงานทั่วไป

-ภารโรง

- คนงาน

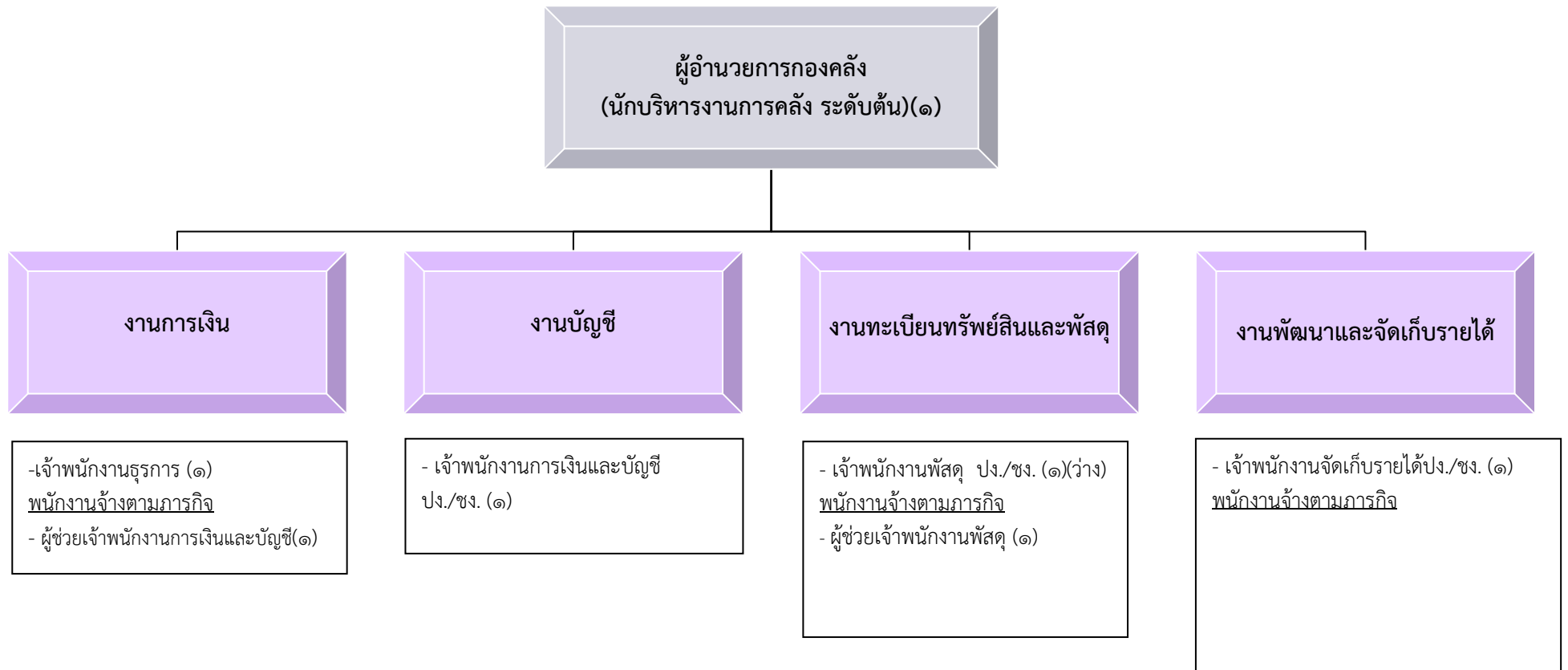
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชก./ชง.(๑)

- นิติกร ปง./ชง. (๑)(ว่าง)

- เจ้าพนักงานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.
(๑)

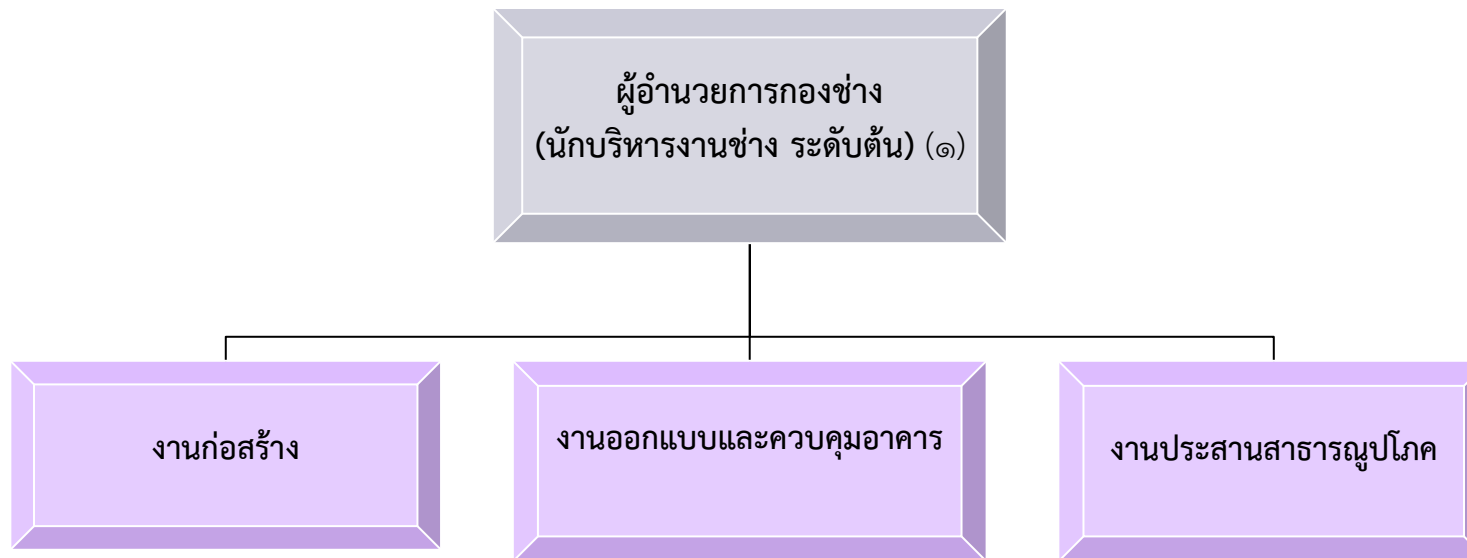
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	-	๕	-	๑๘	๒๓

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๓	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	-	๒	๗

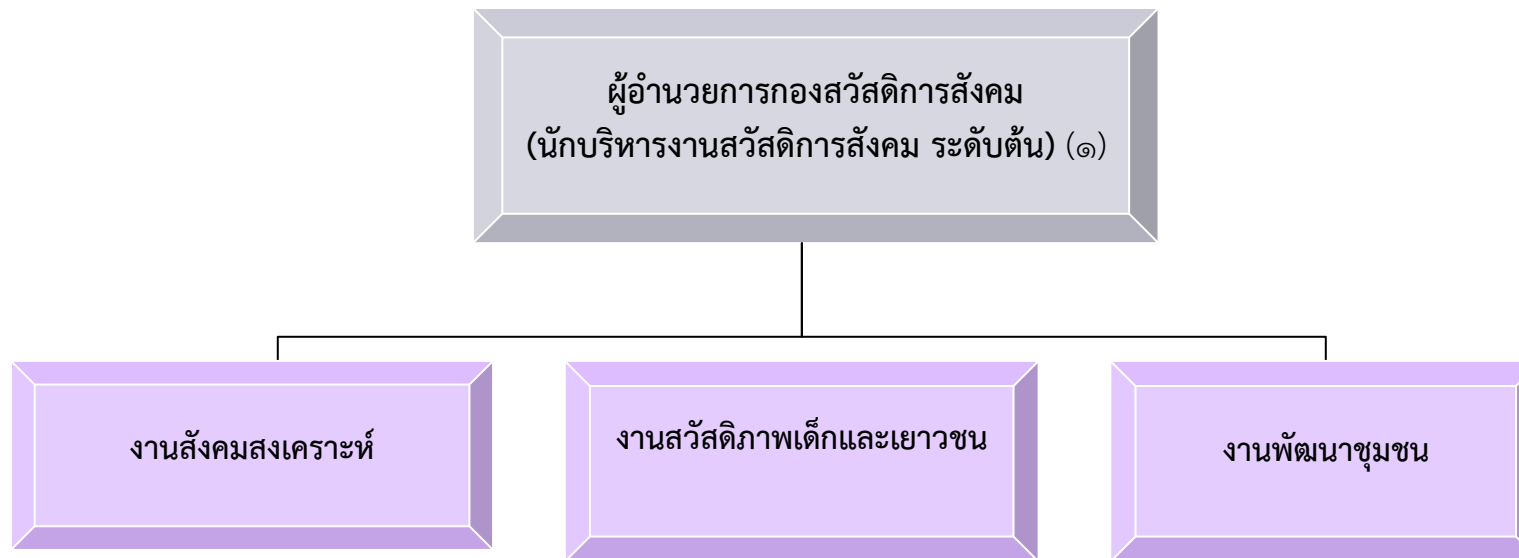
โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)(ว่าง)
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	๔

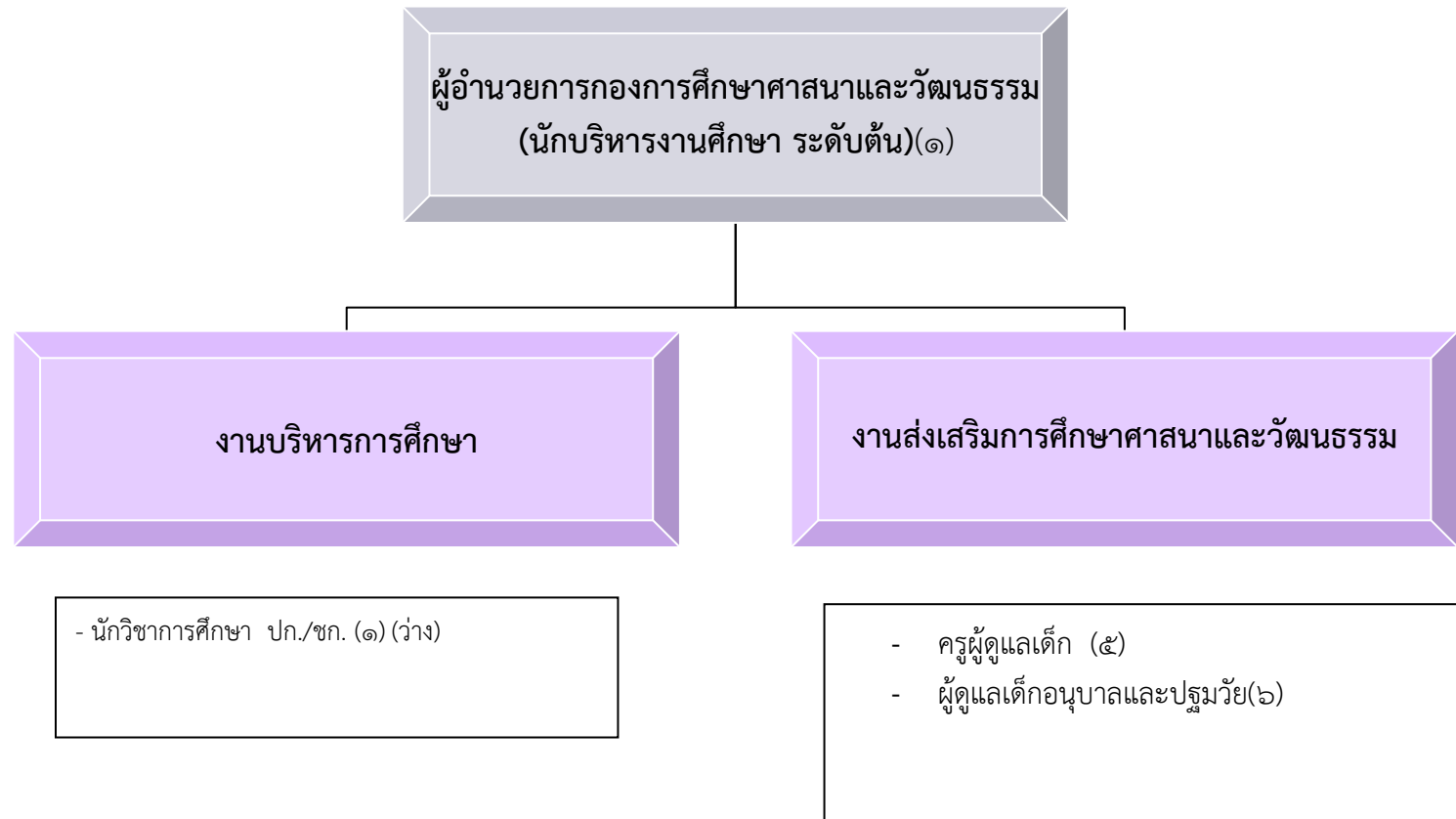
โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลอนางหงส์



- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-		๒

โครงสร้างของกองการศึกษาฯและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง						
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๖	๑	-	-	๑๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ โดยคำนึงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการ

ทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
- สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	
- การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	
- ปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา	
- ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์สภาพการพัฒนาในปัจจุบัน	
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
- โครงสร้าง	๑๖-๑๗
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๘-๒๐
- แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างฯ	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างฯ	๔๐

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพคน สังคม สร้างความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	เพื่อการพัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	(๑) มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบริการทางสังคม	สำนักงานปลัด/กองช่าง -นักบริหารงานทั่วไป -นักบริหารงานช่าง - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - นิติกร - พนักงานดับเพลิง - ยาม	กิจการอพพร ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ในชุมชน รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ กู้ชีพ กู้ภัย สงเคราะห์เปื้อยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
		(๒) มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - ยาม	งานตรวจตระเวนยามวิกาล การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
		(๓) เสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค	- นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสุขาภิบาล - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งาน สปสช. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก สาธารณูปโภค การสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	(1) มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น	กองช่าง/สำนักงานปลัด นายช่างสำรวจ ช่างโยธา ผู้ช่วยช่างโยธา คณงานทั่วไป	สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน
		(2) มีรางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา คณงานทั่วไป	ขุดลอกคลอง
		(3) มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตามมาตรฐาน	นักบริหารงานช่าง คณงานทั่วไป	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้า สาธารณะ
		(4) มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ	นักบริหารงานช่าง นักวิชาการสุขาภิบาล	ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
		(5) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรการอุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น	นายช่างสำรวจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา คณงานทั่วไป	

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	เพื่อส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	(1) ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว	สำนักงานปลัด นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์
		(2) เพิ่มช่องทางการค้าให้ประชาชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน งานประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		(3) การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งสินค้าชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว	นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศตำบล สินค้าชุมชน
		(4) มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมกลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ คอบครัวรวยกินได้
		(5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	งานวิชาการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาระบบการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และรักษา ความสะอาด ระเบียบ เรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะ เป็นพิษได้	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด / กองช่าง นักวิชาการสุขาภิบาล พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	งานส่งเสริมและสนับสนุน การฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานบริหารจัดการขยะใน ครัวเรือน งานพลังงานทดแทน งานชุดหลุมขยะ ส่งเสริมการใช้เตาเผาถ่าน

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการศึกษา การสื่อสาร และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ให้แก่เด็กประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	(1) มีการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา	สำนักงานปลัด / ส่วนการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการศึกษานอกและในระบบ
		(2) มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา
		(3) ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา	งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของ พระมหากษัตริย์และงานประจำปี
		(5) มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชน	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง	ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจายข่าวไร้สาย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ทางด้านการเมืองการมีส่วนร่วม และการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	สำนักงานปลัด/กองช่าง/กองคลัง นักบริหารงานทั่วไป บุคลากร	พัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล จัดฝึกอบรม ประมวลคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหาร สมาชิกสภา วางระบบควบคุมภายใน
		จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง นักบริหารงานการศึกษา	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหาร จัดการให้ครบครันแก่ ประชาชนอย่างเพียงพอ
		พัฒนาอาคารสถานที่ที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง	ส่งเสริมสนับสนุนโครงการ ก่อสร้างต่อเติมอาคารที่ทำ การ อบต.
		มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานคลัง นักบริหารงานการศึกษา เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงานของ อบต. การบันทึกข้อมูลในระบบ อินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์
		การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประหยัดโปร่งใสและเป็นธรรม	นักบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ คณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานแผนทีภาษี)	ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียน และทรัพย์สิน ประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงาน อบต. สทบกองทุนหลักประกัน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
				สุขภาพ การจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและบัญชี ทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ
		บริหารจัดการองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายประสานทั้งภาครัฐและเอกชน	หัวหน้าสำนักงานปลัด ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์	ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนา แผนสามปี ทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนา ท้องถิ่น งานบริหารงานทั่วไป

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร	๘
๕. การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง	๑๐
๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๗
๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๐. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างฯ	๔๖
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างฯ	๔๖

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ ได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ในปัจจุบัน เพื่อตอบคำถามว่า “ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์ มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับใด และอยู่ที่จุดไหน ” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง

โครงสร้างองค์กร (Structure)

๑. มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา มีหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
๒. สายการบังคับบัญชาแต่ละส่วนมีความชัดเจน ทุกหน่วยงานรับรู้และเป็นที่เข้าใจของทุกฝ่าย

กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

๑. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาสามปี ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)

๑. ในการจัดทำงบประมาณเป็นไปตามระบบและถูกต้องตามระเบียบของวิธีการงบประมาณ
๒. มีการจัดทำระบบบัญชีที่เป็นปัจจุบัน และถูกต้องตามระเบียบ ของ อปท.
๓. มีการประกาศลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้รับบริการ เช่นการชำระภาษีต่าง ๆ ฯลฯ

รูปแบบหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)

๑. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา
๒. ผู้บริหารเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และรับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย
๓. ผู้บริหารให้ความเสมอภาค และยุติธรรมกับทุกฝ่าย

สมาชิกในองค์กร (Staff)

๑. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนที่เหมาะสมกับขนาดขององค์กร

ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values)

๑. สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมว่า ทำงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ประหยัด และตรวจสอบได้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน

จุดอ่อน

โครงสร้างองค์กร (Structure)

๑. ในบางกิจกรรมมีการสั่งการบุคลากรที่เข้าชั้นสายการบังคับบัญชา

กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

๑. มีแผนพัฒนาสามปี แต่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านของงบประมาณ
๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ

สมาชิกในองค์กร (Staff)

๑. สมาชิกบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในความรับผิดชอบ เสียสละ ในการปฏิบัติงาน

๒. มีกรอบอัตรากำลัง แต่ไม่สามารถสรรหาบุคลากรลงในตำแหน่งที่ว่างได้ครบ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก

โอกาส

เศรษฐกิจ (Economic)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร ทำให้ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ที่แน่นอน
๒. มีการรวมกลุ่มทางด้านอาชีพเสริม โดยได้รับการสนับสนุนทางวิชาการและด้านการตลาดจากหน่วยงานราชการอื่น ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

กฎหมาย (Legal)

๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ทำให้ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินการกิจอื่นได้มากขึ้น

สังคม (Social)

๑. เป็นสังคมชนบท มีความอบอุ่น และสามัคคี ในครอบครัวและชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง

วัฒนธรรม (Cultural)

๑. ประชาชนในชุมชนให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูและอนุรักษ์ในวัฒนธรรมท้องถิ่น

ต่างประเทศ หรือโลกาภิวัตน์ (Global or Globalization)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนประชาชนในการศึกษาหาความรู้จากระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการชีวิตประจำวัน และเป็นความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน

อันตราย / ภัยคุกคาม

เศรษฐกิจ (Economic)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน
๒. เส้นทางคมนาคม การขนส่งสินค้าไม่สะดวกทำให้การขนส่งสินค้าล่าช้า และเกิดความเสียหาย

เทคโนโลยี (Technological)

๑. เทคโนโลยีมีราคาแพง ประชาชนไม่เข้าใจเทคโนโลยีทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้