

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ
อำเภอเวียงสาจังหวัดน่าน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือให้เหมาะสมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) รวมถึงใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นาเกลือเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๔-๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗-๑๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. การวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่ง	๑๖-๑๘
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐-๒๒
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓-๒๗
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๒๘ -๓๑
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๒-๓๙
๑๔. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔๐	

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕ ๖๑-๒๕๖๓)

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง อำเภอยางสีสุราช จังหวัดน่าน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาวิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สถานะแวดล้อม สถานการณ์การเมือง และแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

๑.วิสัยทัศน์การพัฒนา

สุขภาพดี เศรษฐกิจดี สิ่งแวดล้อมดี การศึกษาดี ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนา ตำบลนาเหลียงน่าอยู่

๒. พันธกิจ

๑. พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยของประชาชน
๔. อนุรักษ์ฟื้นฟูรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๖. พัฒนาการบริหารงาน บุคลากรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. จุดมุ่งหมาย

๑. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ ชุมชนมีความสงบสุข
๔. ชุมชนมีส่วนร่วมและเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ฟื้นฟู รักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษา รับรู้ข่าวสารและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๖. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียงมีประสิทธิภาพประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและสุขภาพ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ ปรับปรุง ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและส่งเสริมประชาธิปไตย

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้จัดทำขึ้นภายในข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายขององค์กร และรวมถึงการวิเคราะห์จากแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง ซึ่งประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาในประเด็นต่างๆ รวมถึงปัจจัยต่างๆที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง ช่วง ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือตามพระราชบัญญัติองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดตำแหน่งกำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานด้านเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือมาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเกลี่ย จำนวนบุคลากร ให้เกิดความเหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้ราชการ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๖ นอกจากวิเคราะห์ทางตรงแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ยังนำข้อมูลทางอ้อม ที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย มาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ ๓๖๐ องศา โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ พิจารณาจากสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือแล้ว คำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

๓.๖.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากบุคลากรภายใน และบุคคลภายนอก

จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

๓.๗ คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่อง มีความใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านจำนวน และ ตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่องมีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่องสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่องจึงได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่องว่ามีปัญหาอะไรโดยมีปัญหาคำคัญในด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้วยสภาพพื้นที่ของจังหวัดน่าน กว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์เป็นที่พื้นที่ป่า และอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ป่าสงวนแห่งชาติ และยังเป็นพื้นที่ต้นน้ำสำคัญของแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของแม่น้ำเจ้าพระยา โดย ๔๐ เปอร์เซ็นต์ของน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา มาจากแม่น้ำน่าน ดังนั้นโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ในช่วงที่ผ่านมา หลายพื้นที่จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ได้ทั้งหมด เพราะหลายพื้นที่ติดขัดในข้อกฎหมายของหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล การก่อสร้างบางส่วนต้องดำเนินการแบบชั่วคราว และด้วยสภาพพื้นที่ที่เป็นที่สูงชัน ทำให้เกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูกาลต่างๆ เช่น ฤดูฝน การก่อสร้าง และการซ่อมแซมต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจของราษฎรในพื้นที่ ที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายเล็ก ทำให้การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ ต่างกันมาก แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการที่จะให้ส่วนราชการโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทัดเทียมกับจังหวัดอื่นๆ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากสภาพพื้นฐานอาชีพของประชาชนในจังหวัดน่าน ส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรและมีพื้นที่ไม่มากนัก ด้วยข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ที่เป็นภูเขาและป่าไม้ เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน นอกจากภาคการเกษตรแล้วก็มีธุรกิจด้านบริการ ในส่วนของการท่องเที่ยว การให้บริการที่พัก และการนำเที่ยว ซึ่งยังต้องพึ่งพาจากปริมาณนักท่องเที่ยวจากภายนอกจังหวัดเป็นหลัก การขับเคลื่อนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ นักท่องเที่ยวที่เข้ามามีจุดมุ่งหมายเรื่องของศิลปวัฒนธรรม และการชมธรรมชาติ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเรียนเรื่องของ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การรักษาสภาพธรรมชาติของป่าไม้

๔.๓ ด้านสังคม สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดน่าน ยังคงเป็นสังคมชนบทความเป็นอยู่ของประชาชนมักปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยกันเป็นกลุ่มบ้านใกล้เคียงกัน ทำให้ชีวิตมีความผูกพันแบบเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นเครือญาติ แต่เมื่อความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องเป็นมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปในเกือบทุกพื้นที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนา ความเจริญจากภายนอกสังคมจังหวัดน่าน ทั้งสังคมภายในประเทศ และจากต่างประเทศ เริ่มแผ่ขยายเข้าไปสู่สังคมชนบทของจังหวัดน่าน ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ ทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของชนบทของจังหวัดน่าน เช่น การเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจ เพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆทั้งจากคนภายในจังหวัด และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกจังหวัด โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานออกไปแสวงหาทำงานนอกพื้นที่ เหลือ

คนในสังคมที่อยู่ในช่วงวัยชรา และเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้นเหมือนสังคมที่เจริญ ความเอื้ออาทร ความเสียสละเพื่อส่วนรวมลดน้อยลงเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร การบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จังหวัดน่าน ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนกับจังหวัดใหญ่ ๆ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความต้องการ จังหวัดน่านมีรายได้จากการจัดเก็บเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย การได้รับเงินอุดหนุนไม่มาก แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี คุณภาพของผู้บริหารหลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะจำกัดในเรื่ององค์ความรู้ และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบโครงการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อยแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประกาศที่สวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แม้ว่าจังหวัดน่านจะมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและป่าไม้ ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของเส้นทางน้ำสายสำคัญคือแม่น้ำน่าน ที่ไหลไปบรรจบเป็นแม่น้ำเจ้าพระยาที่หล่อเลี้ยงประชาชนภาคเหนือภาคกลางมาช้านาน แต่ผลจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากขึ้นเพื่อต้องการรายได้ที่มากขึ้นให้เพียงพอทดเทียม จึงมีการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าเพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ มีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง มาใช้กับภาคการเกษตรแต่ละปีในปริมาณที่มาก ผลจากการแสวงหาพื้นที่ทำกิน และวิธีการทำเกษตรที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อสภาพของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยรวม ป่าไม้ลดลงอย่างมาก จนเหลืออยู่ปัจจุบันไม่ถึง ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำไหลหลาก สร้างความเสียหายแก่ทรัพย์สินราษฎร และทางราชการ น้ำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะและของเอกชนที่ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภคปนเปื้อนด้วยสารเคมีที่เกิดจากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป และผลจากการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ที่ปราศจากทิศทางและจำกัด ทำให้สภาพนิเวศของจังหวัดน่านเปลี่ยนแปลงไป และหลายพื้นที่มีสภาพทรุดโทรม มีการบุกรุกที่สาธารณะ การใช้ชีวิตประจำวันต้องพึ่งพาที่ต้องผลิตจากภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข ผลจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยรวมของจังหวัดน่าน สภาพสังคมที่เปลี่ยนไปการใช้ชีวิตของประชาชนมีความเสี่ยงมากขึ้น ความเจริญของการคมนาคม รวมตลอดถึงการมีอิสระเสรีในการเคลื่อนไหวของสังคมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่านเป็นอย่างมาก โรคใหม่ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน สถิติการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ประชาชนเป็นโรคที่อยากแก่การรักษามากขึ้นหรือหากจะรักษาให้ทุเลาหรือหายขาดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง ประชาชนจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาให้ทำการรักษาจำนวนมาก และการเข้ามาของประชาชนประเทศใกล้เคียงบางครั้งนำโรคที่เคยสูญหายไปจากประเทศไทยเข้ามา ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้งานด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่าน ต้องใช้งบประมาณที่สูงพอๆ กับจังหวัดใหญ่ๆ หรือมากกว่า และเนื่องจากจังหวัดน่านเป็นจังหวัดเล็กๆ บุคลากรด้านการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญจึงมักขาดแคลน ขาดสิ่งจูงใจที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดน่าน จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อจำนวนประชากรยังห่างจากค่าความเหมาะสม ทำให้บุคลากรด้านการแพทย์ต้องรับภาระที่หลัก

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แม้ว่าความเจริญของทุกๆ ด้าน จะหลั่งไหลเข้ามาในสังคมของจังหวัดน่าน แต่ด้วยแนวนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ด้านสภาพพื้นที่ที่ยังมีสภาพทุรกันดาร เศรษฐกิจที่รัดตัว ทำให้สถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดน่าน ยังขาดมาตรฐานในหลายพื้นที่ทั้งสภาพอาคาร อุปกรณ์การสอนและบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ทุรกันดาร สถาบันการศึกษาที่ได้รับความนิยมและมีคุณภาพส่วนใหญ่จึงอยู่ในเขตเมือง การศึกษาเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น เน้นการแข่งขันในเชิงองค์ความรู้สูง แต่ด้านคุณธรรมจริยธรรมขาดการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน แม้ว่าพื้นที่จังหวัดน่านมีวัดจำนวนมาก แต่หลายวัดขาดการบำรุงขาดพระสงฆ์ ธุรกิจแทรกซึมเข้าไปในวงการศาสนา สังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากขึ้น ทำให้กิจกรรมทางด้านศาสนาที่เกิดจากจิตใจมีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปในแบบของการปฏิบัติเพราะหน้าที่มีมากขึ้น การซึมซับของศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลังๆ จึงมีน้อยลง วัฒนธรรมที่ดีงามและได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อน ๆ หลายอย่างถูกละเลย และการอนุรักษ์ สืบทอด การดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม ต้องอิงกับด้านธุรกิจและมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านการงบประมาณ ซึ่งจากการจัดทำประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อร่วมกับชุมชนในการค้นหาสภาพปัญหาและความต้องการในชุมชนตำบลนาเหลืองพบว่าประชาชนตำบลนาเหลืองมีความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆในท้องถิ่นดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ๑ ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน และเชื่อมระหว่างตำบล
๑. ๒ ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งพังบริเวณแม่น้ำน่าน
๑. ๓ ก่อสร้างทางระบายน้ำออกจากที่ทำการเกษตร และรอบบ้านเรือนของราษฎร
๑. ๔ ก่อสร้างแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๒ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา และบริการสุขภาพ แก่ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดมูลฝอยและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกแหล่งน้ำ ทางเกษตร ต่าง ๆ

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน และปรับปรุงระบบประปาให้ได้มาตรฐาน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ
- ๕.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ ในการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่อง โดยพิจารณาจากสภาพพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา

๑๖(๑๐))

- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๖ ด้านการศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียงสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

และจากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทาง (S.W.O.T.) เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ศักยภาพการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จุดแข็ง(Strength=s)

๑. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔. การทำการเกษตรเป็นอาชีพหลักของประชาชนในตำบลนาเหลียง

๕. มีการรวมกลุ่มด้านอาชีพ มีหลากหลายกลุ่มอาชีพในเขตตำบล

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังไม่สนใจ และไม่มีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. สินค้าทางการเกษตรมีจำนวนมากแต่ไม่มีตลาดรองรับ
๔. เกษตรกรถูกพ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบในการขายสินค้าทางการเกษตร
๕. คุณภาพของสินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ เนื่องจากประชาชนใช้วิธีลัดเพื่อให้ได้ผลผลิต แต่ทำให้เกิดผลเสียด้านคุณภาพของสินค้า

โอกาส(Opportunity=O)

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. การแก้ไขปัญหาความยากจนด้านเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. การให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนมีจำนวนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. หน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจมีน้อยจนเกินไป
๔. สภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ต้องหาเช้ากินค่ำ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นเท่าที่ควร
๕. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพ และรายได้ แต่หันไปรับจ้างต่างพื้นที่มากกว่า
๖. สภาพดินฟ้าอากาศปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อการเกษตร ทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่มีคุณภาพ และไม่เป็นที่ต้องการของตลาด เกษตรกรมีรายได้ไม่สมดุลกับต้นทุนในการผลิต

(๒) ศักยภาพการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร ที่สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียงไม่สามารถดำเนินการโครงการได้

๒. งบประมาณ ผู้บริหารมีयरอคอยงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียว ไม่บูรณาการงบประมาณ โครงการหรือกิจกรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. บุคลากร แบ่งหน้าที่การทำงานไม่ชัดเจน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดน่านให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๔. การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้ทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนตำบลนาเกลือได้ดีที่สุด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญเพียงพอ

๒. สภาพทางเศรษฐกิจที่แปรผันตามสถานการณ์ของโลกทำให้ต้นทุนในการผลิตสินค้าสูงตามสถานการณ์

๓. การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี Network มีความรวดเร็ว และแพร่ขยายอย่างกว้างขวาง ทำให้ข้อมูลข่าวสารบางอย่างที่ไม่เป็นความจริง ถูกเผยแพร่ออกไปทำให้เกิดปัญหากับประชาชน

๔. การมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องใช้คำว่า “เงิน” หรือ “สิ่งของ” เป็นที่ตั้ง ไม่ได้มีส่วนร่วมมาจากความต้องการจากใจส่วนมากต้องระบุ กำหนด หรือบังคับ

(๓) ศักยภาพการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและสุขภาพ

จุดแข็ง(Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและความมั่นคงอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ตำบลนาเกลือมีผู้นำชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ

๖. ตำบลนาเกลือ มีผู้นำกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและความมั่นคงไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและไม่มีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. ประชาชนขาดความรู้และการสื่อสารที่รวดเร็วในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

โอกาส(Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในปัญหาสังคมมากพอที่จะให้การช่วยเหลือท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและความมั่นคง เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. เทคโนโลยีและความทันสมัยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ประชาชนสนใจความทันสมัยมากกว่าสังคม
๔. สภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนต้องทิ้งบ้านเพื่อไปทำงานรับจ้างต่างพื้นที่ต่างจังหวัด โดยทิ้งให้คนชราและเด็กอยู่บ้าน

(๔) ศักยภาพการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง(Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ตำบลนาเหลียงมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่สำคัญในการดำเนินชีวิต

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา
๓. เทคโนโลยีและความก้าวหน้าทำให้ประชาชนขาดความสนใจในวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่เคยทำสืบต่อกันมา
๔. หากจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี งบประมาณที่ใช้ดำเนินการในแต่ละกิจกรรมต้องใช้จำนวนมาก ท้องถิ่นไม่สามารถสนับสนุนได้
๕. ไม่มีผู้สืบทอดศิลปประเพณี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื่องจากเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และต้องใช้เวลา

๖. หมู่บ้านนำศิลปประเพณี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากที่อื่นมาเลียนแบบ ทำให้ไม่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวดั้งเดิม

๗. การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น ยังไม่สามารถสนับสนุนได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งเป็นไปแต่เพียงอนุรักษ์ แต่ไม่ใช่เป็นไปเพื่อความยั่งยืนหรือสืบสาน

โอกาส(Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดน่านให้ความสำคัญ
๓. ตำบลนาเลื่องมีผู้นำชุมชนและผู้นำทางวัฒนธรรมหลายด้านที่น่าสนใจศึกษา
๔. สังคมปัจจุบันนี้ เริ่มหันมาใช้วิถีชีวิตแบบดั้งเดิมมากขึ้น ทำให้ง่ายต่อการดำเนินการอนุรักษ์ หรือรักษาให้คงอยู่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางด้านสังคมและความมั่นคง เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. วัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมไม่ได้รับการอนุรักษ์และสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจริงจัง
๓. ความหลากหลายทางประเพณีและวัฒนธรรมทำให้การอนุรักษ์เป็นไปด้วยความลำบาก
๔. สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนต้องออกไปทำงาน และไม่มีเวลาหรือสนใจที่จะเข้าร่วมประเพณีของหมู่บ้าน
๕. พื้นที่ตำบลนาเลื่องอยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองน่านเพียง ๕ กิโลเมตร ทำให้กิจกรรมและประเพณีที่เหมาะสมจะจัดในพื้นที่ ไม่ได้รับความนิยม ประชาชนส่วนใหญ่นิยมไปเที่ยวหรือร่วมกิจกรรมในตัวเมืองมากกว่า

(๕) ศักยภาพการอนุรักษ์ ปรับปรุง พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๓. มีการรวมกลุ่มในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่เข้มแข็ง
๔. ประชาชนในตำบลให้ความสนใจในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. พื้นที่ตำบลนาเลื่อง บางส่วนเป็นภูเขา และมีพื้นที่เป็นป่าจำนวนมาก

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
๓. ประชาชนต้องประกอบอาชีพ และหารายได้จากพื้นที่การเกษตร
๔. ท้องถิ่นไม่มีความพร้อมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ท้องถิ่นไม่ให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร

โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาตินาน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓.รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาและให้ความสำคัญต่อการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.มีหน่วยงานที่รองรับและสนับสนุนต่อการแก้ไขปัญหาและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. การบูรณาการและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องใช้เวลาในการดำเนินงาน เนื่องจากต้องผ่านกระบวนการของทางราชการหลายขั้นตอน ทำให้ล่าช้า

๓. แก้ไขปัญหาไม่ได้้อย่างยั่งยืนและถาวร

(๖)ศักยภาพการบริหารจัดการและส่งเสริมประชาธิปไตย

จุดแข็ง(Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. ผู้นำชุมชนในตำบลมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. ท้องถิ่นและท้องที่ไม่มีการบูรณาการร่วมกัน

๔. การพัฒนาท้องถิ่น ยังขาดความร่วมมือกับผู้นำและตัวแทนจากท้องที่

โอกาส(Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาตินาน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. หน่วยงานราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมถึงผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒ . การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. การไม่เปิดรับฟังข่าวสารจากท้องถิ่นของประชาชน ทำให้ยากลำบากในการเข้าถึงและเข้าใจการบริหารจัดการ

และในส่วนของการวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่ายโดยจากการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาของทุกส่วนงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลืองสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัดของบุคลากรของอบต.นาเหลือง ในทุกส่วนงานโดยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัดของบุคลากรของอบต.นาเหลือง	
จุดแข็ง	๑.มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ หรืออยู่ใกล้พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ๒.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๓.มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ปี เป็นวัยทำงาน ๔.ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
จุดอ่อน	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ
โอกาส	๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้การทำงานมีความสะดวก ราบรื่นสามารถอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในพื้นที่หรือรับราชการในพื้นที่มานาน
อุปสรรค	๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒.บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว บางครั้งไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับทางราชการได้อย่างเต็มที่

๒. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลือง ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่องจัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนได้แก่ส่วนสำนักงานปลัดอบต. กองคลังและกองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ๘ อัตราและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่อง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่อง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองดังนี้

ลักษณะงานและความรับผิดชอบตามแผน อัตรากำลังเดิม	ลักษณะงานและความรับผิดชอบตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานบริหารงานบุคคล ๓. งานนโยบายและแผน ๔. งานกฎหมายและคดี ๕. งานส่งเสริมการเกษตร ๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๙. งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานบริหารงานบุคคล ๓. งานนโยบายและแผน ๔. งานกฎหมายและคดี ๕. งานส่งเสริมการเกษตร ๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๙. งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	

ลักษณะงานและความรับผิดชอบตามแผน	ลักษณะงานและความรับผิดชอบตามแผน	หมายเหตุ
---------------------------------	---------------------------------	----------

อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานด้านส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานการศึกษา	๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานด้านส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๓.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน ฯลฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้เหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่มีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่องจึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอยะรัง จังหวัดน่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดอบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
กองช่าง(๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานสูบน้ำ(ลูกจ้างประจำ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ถ่ายโอน)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างนายโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองการศึกษา(๑๗)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(เงิน อุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๐	๓๐	๓๐	-๑	-	-	

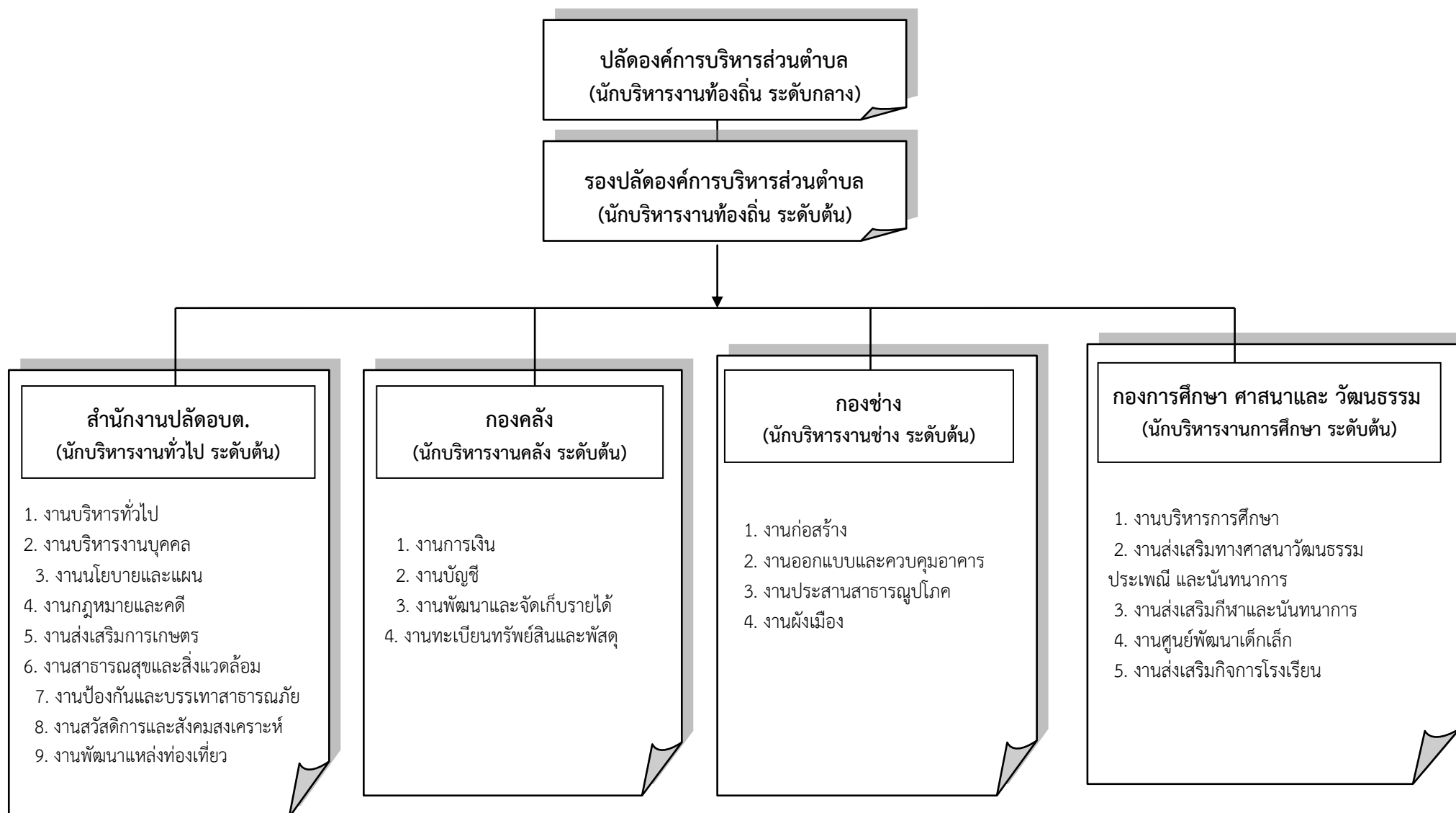
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม+/ลด-			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำ นวน คน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒ ๕ ๖ ๑	๒ ๕ ๖ ๒	๒ ๕ ๖ ๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	(๓๕,๗๖๐)
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖,๑๙๐)
	พนักงานจ้าง																	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๓๒,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	(๑๒,๓๐๐)
๘	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๗๕,๗๖๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๘๖,๙๒๐	๒๙๘,๕๖๐	๓๑๐,๖๘๐	(๒๒,๙๘๐)
๙	ภารโรง		๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	(๑๒,๕๙๐)
	กองคลัง(๑๔)																	
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	(๒๒,๒๓๐)

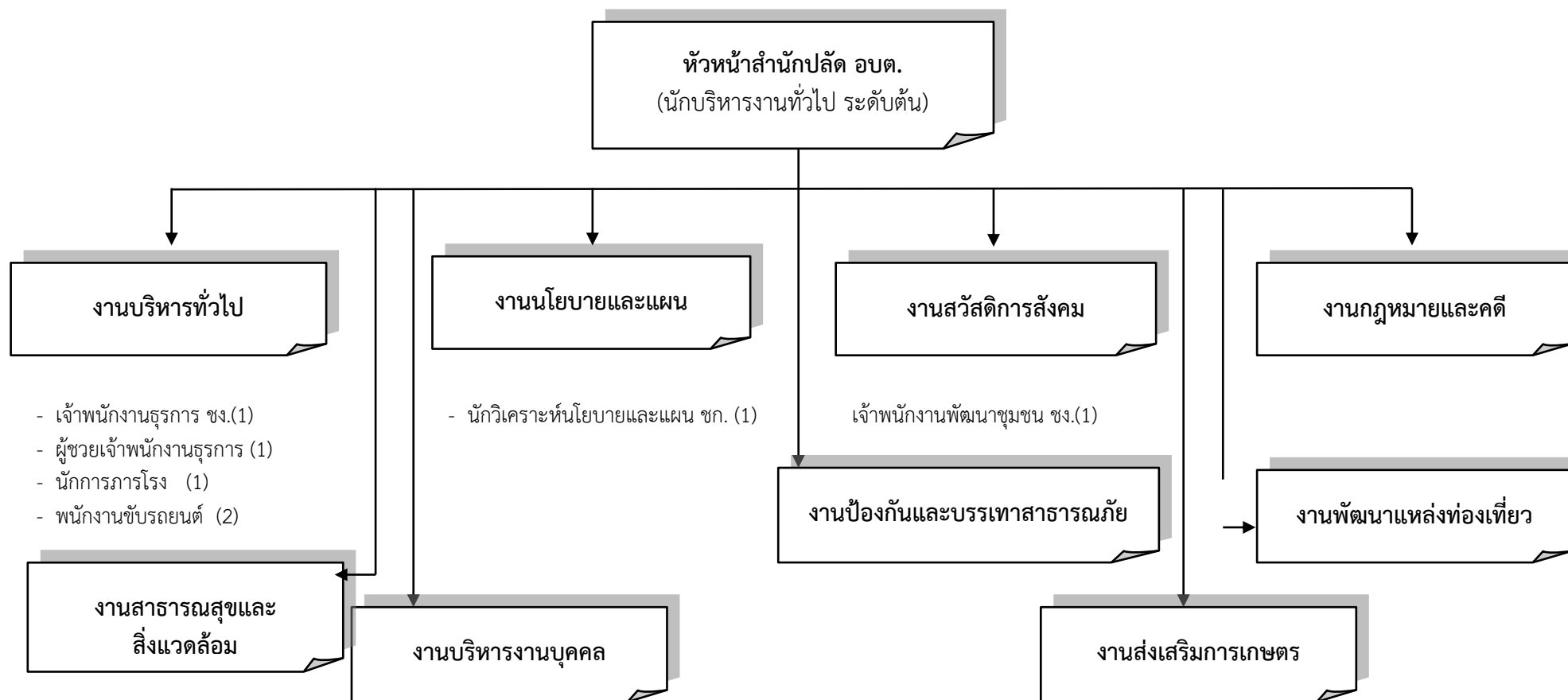
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม+/ลด-			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง																	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๕,๙๒๐	(๑๑,๔๗๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๑๘,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๒๘,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	(๙,๘๙๐)
	กองช่าง(๐๕)																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง(นัก บริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๗	พนักงานสูบน้ำ(ลูกจ้างประจำ)		๒	๒		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ลจ.ถ่ายโอน
	พนักงานจ้าง											-	-	-	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยช่างนายโยธา		๑	๑	๑๔๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๒,๒๙๐
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	-		-๑	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	กองการศึกษา(๐๗)																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๒๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๒๒	ครู		๔	๔		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงิน อุดหนุน
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)		๑	๑	๑๒๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	(จ้างบ ท้องถิ่น)
๒๕	การโรง(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลือง

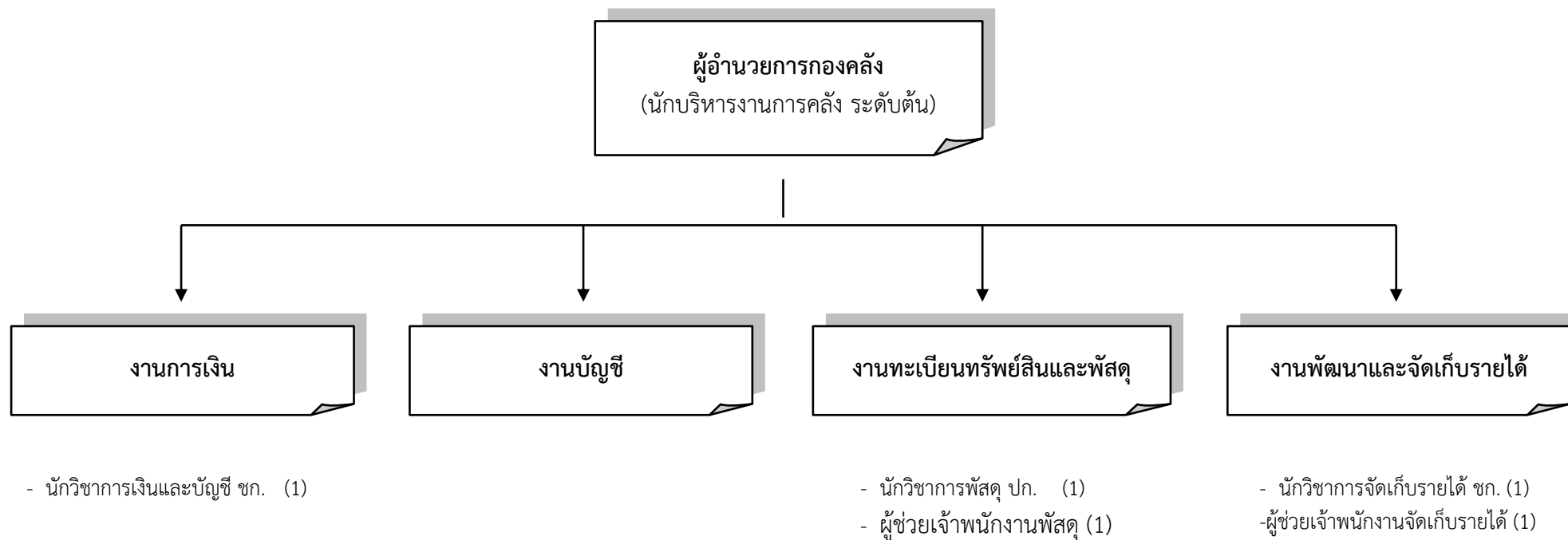


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



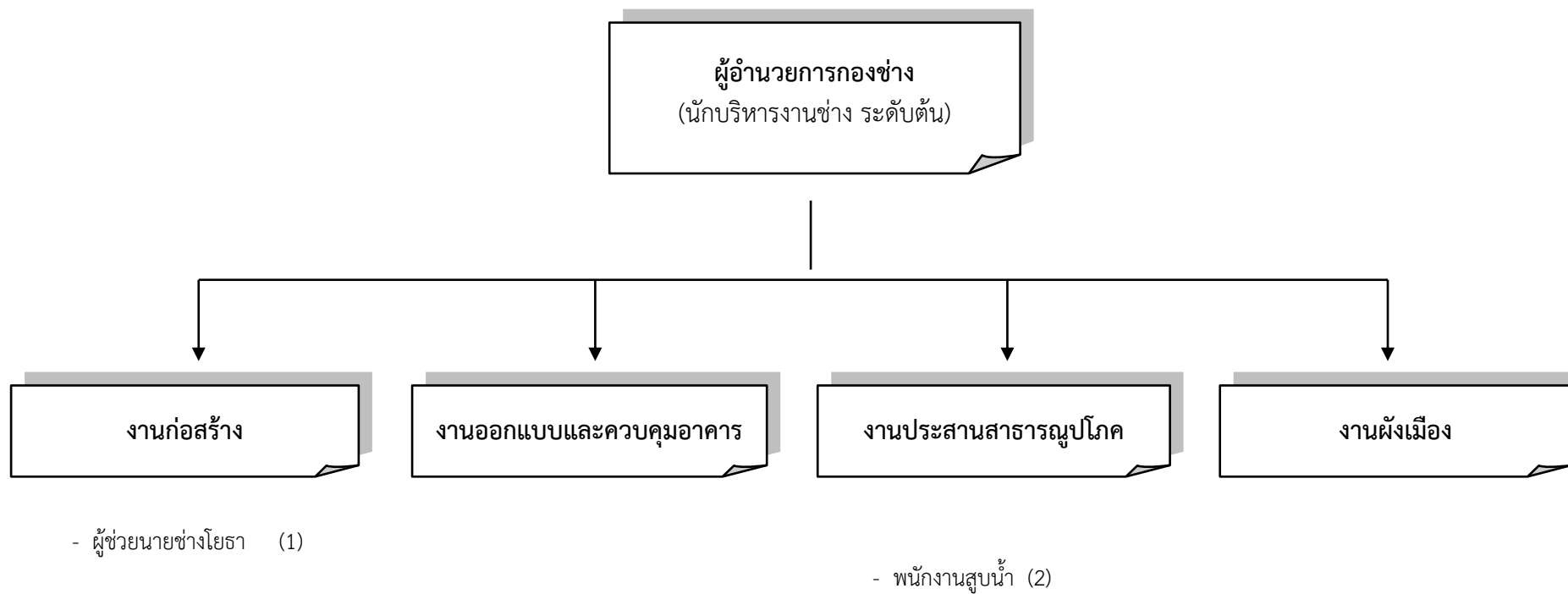
ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	2	-	-	4	-

โครงสร้างกองคลัง



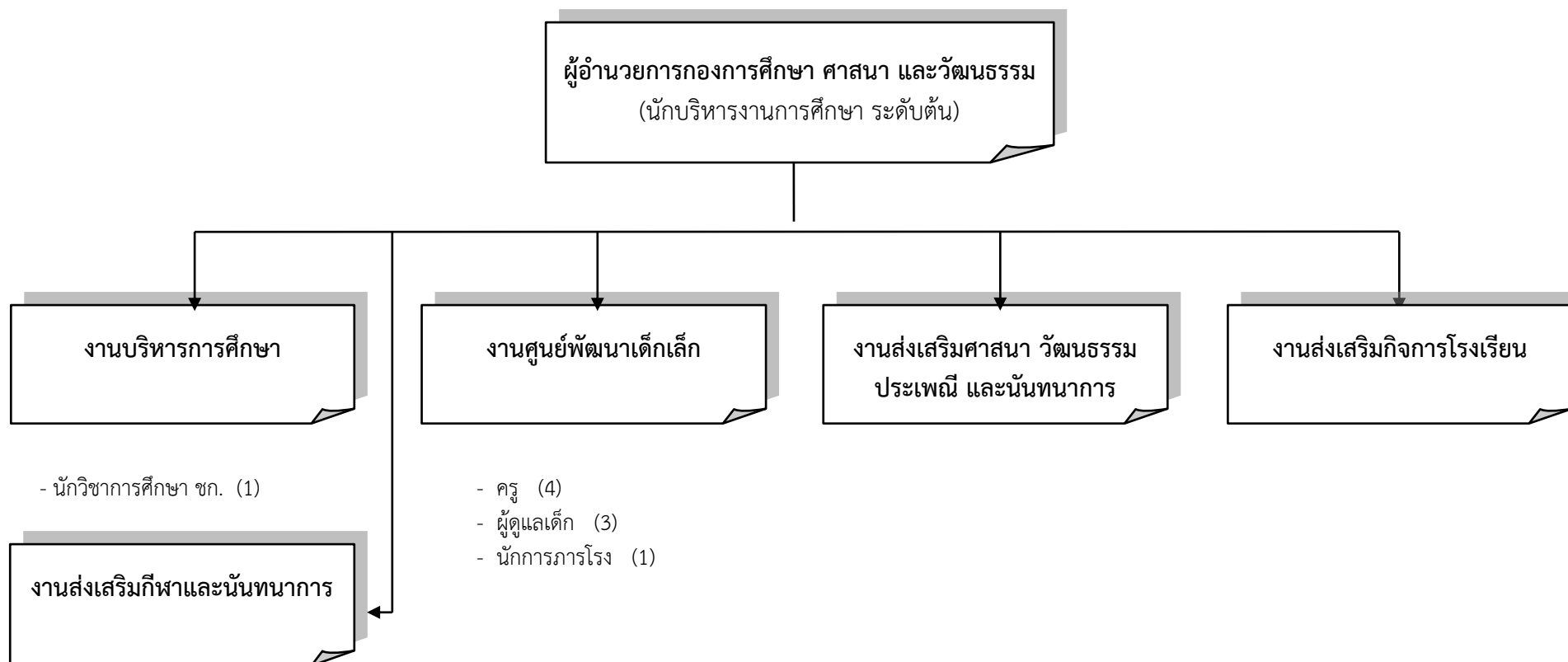
ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	2	1	-	-	-	2	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	2	1	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	-	-	-	3	1

ระดับ	คศ.4	คศ.3	คศ.2	คศ.1	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	-	4	-

**บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลือง**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน / ปี			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	นายรัชภัล ไมตรีสมสกุล	ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๒๕-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๙๗,๑๒๐
๒	นางอุบลพรรณ วัฒนศิริ	ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๒๕-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด. อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๒๕-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด. อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๔๐๔,๖๔๐
สำนักงานปลัดอบต.												
๓	นายปรีชา กันทะวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๒๕-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๓๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
๔	น.ส.วาสนา คำมาตร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๒๕-๓-๐๑- ๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๒๕-๓-๐๑- ๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๓๒๓๗๖๐	-	-	
๕	นายกิตติศักดิ์ โลจันติ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด	๒๕-๓-๐๑- ๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ชง	๒๕-๓-๐๑- ๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ชง	๒๕๙๔๔๐	-	-	
๖	นางสาวสายสมร บังเมฆ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด	๒๕-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๕-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๙๔๒๘๐	-	-	
๗	นายเอกชัย ผ่องชนะ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔๗,๖๐๐	-	-	
๘	นายกลชัย กาวงค์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๖๘๐	-	-	
๙	นายนพดล เทพมะโน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	
๑๐	นายประกิจ ภูลังกา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน / ปี			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๑๑	นางพิกุลแก้ว จันทรเพ็ชร	ปริญญาตรี สาขาการบัญชี	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการเงินและบัญชี)	ต้น	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการเงินและบัญชี)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๑๒	นางสาวพัชรินทร์ จันตะโมกข์	ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๒๘๘,๑๒๐	-	-	
๑๓	นางอาภา อินหลง	ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๑๔	นายประเสริฐ นันศิริ	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๒๖๖,๗๖๐	-	-	
๑๕	นายธนภฤติ ชัยวุฒิ	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๓๗,๖๔๐	-	-	
๑๖	นายกิติไกร ไชยสมทิพย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๑๘,๖๘๐	-	-	
กองช่าง												
๑๗	นายสวาท ปิงนา	ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการก่อสร้าง	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๑๘	นายสมเจตน์ ลังกาใจ	ม.๖	ถ ๐๐๐๑	พนักงานสูบน้ำ(ลจ.ประจำ)	-	ถ ๐๐๐๑	พนักงานสูบน้ำ(ลจ.ประจำ)	-			-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน / ปี			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๑๙	นายชูชาติ ลัมมะวิชัย	ม.๖	ล ๐๐๐๒	พนักงานสูบน้ำ (ลจ.ประจำ)	-	ล ๐๐๐๒	พนักงานสูบน้ำ(ลจ.ประจำ)	-	-	-	-	
๒๐	นายเกรียงไกร มณีเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๔๘๐	-	-	
กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม												
๒๑	นางสาวซัชชญา คำมอญ	ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๒๒	นางสาวจินตนา กันทะสอน	ปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์บัณฑิต	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชก	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชก	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๒๓	นางกัลณิกา คำดี	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาปฐมวัย	๕๕-๒-๐๒๗๖	ครู คศ. ๑		๕๕-๒-๐๒๗๖	ครู คศ. ๑		๒๖๙,๔๐๐	-	-	
๒๔	นางอรพินทร์ ภูคำอ้าย	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาปฐมวัย	๕๕-๒-๐๒๗๕	ครู คศ. ๑		๕๕-๒-๐๒๗๕	ครู คศ. ๑		๒๖๔,๐๐๐	-	-	
๒๕	นางสาลินี สายะ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาปฐมวัย	๕๕-๒-๐๑๑๘	ครู คศ. ๑		๕๕-๒-๐๑๑๘	ครู คศ. ๑		๒๖๔,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน / ปี			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม												
๒๖	นางสาวอรุณศรี ปิงนา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาปฐมวัย	๕๕-๒-๐๓๕๑	ครู คศ. ๑	-	๕๕-๒-๐๓๕๑	ครู คศ. ๑	-	๒๐๙,๘๘๐	-	-	
๒๗	นางชนากานต์ ทองเทศ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ครู คศ. ๑	-	-	ครู คศ. ๑	-		-	-	
๒๘	นางพิมพ์า ชัยวุฒิ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ครู คศ. ๑	-	-	ครู คศ. ๑	-		-	-	
๒๙	นางสาวสุมิตรา จิตมะโน	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๒,๗๖๐	-	-	
๓๐	นายสมเกียรติ เจริญธรรม	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทาง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับตัว ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้บุคลากรมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลือง จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. หลักการ

เพื่อเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และสร้างเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เป็นข้าราชการมีอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงาน ที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และประชาชน โดยทั่วไปยึดความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

๓. วิสัยทัศน์

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลืองจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มประสิทธิภาพตามกำลังความรู้ความสามารถ

๔. พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต. นาเหลือง ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง
๕. ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

๕. เป้าประสงค์

- ๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
- ๕.๒ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน
- ๕.๓ เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด
- ๕.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง
- ๕.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

- ๖.๑ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ๖.๒ ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร
- ๖.๓ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่างๆไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดในปีงบประมาณ

๗. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- ๒. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- ๓. กำหนดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาพนักงานโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- ๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ
- ๓) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคีโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา
- ๒) จัดกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

๘. รายละเอียดของกิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยมีกิจกรรมดังนี้

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	-สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย -เปิดเผยกระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เปิดให้บุคคลทั่วไปในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสะดวก -บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพล่วงหน้าการประเมินถูกรอบ
๒.กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	-สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ	-องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้ข้าราชการ พนักงานจ้างถือปฏิบัติ
๓.กำหนดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	- จัดกิจกรรม/โครงการด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ	-จัดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๑ กิจกรรม/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาพนักงานโดยมีกิจกรรมดังนี้

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.ปลูกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท	-น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พราชกิจวัตร พระบรมราโชวาท มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต
๒.หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	-โครงการอบรมของอบต.นาเกลือ ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น และตามความต้องการของพนักงาน -พนักงานได้รับการส่งเสริมเข้าอบรมตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่ง

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้	-ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม -จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ทำการศึกษา	-ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่หลากหลายให้พนักงานได้ศึกษาสืบค้น ในแต่ละด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส	-ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบเปิด -มีการทำความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินในรอบ	-การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของผู้ถูกประเมิน และทำความเข้าใจความตกลงกับผู้ประเมิน
๒.กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	-ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนในรอบการประเมิน	-อบต.นาเลื่อง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่จำเป็น ประกาศให้ข้าราชการ พนักงานจ้างได้รับทราบก่อนรอบการประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคีโดยมีกิจกรรมดังนี้

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	-ผู้บริหารของอบต.นาเลื่อง นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบการบริหารงาน
๒.จัดกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น	จัดกิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับการบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยให้บุคลากรทุกส่วนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	-จัดกิจกรรม/โครงการที่สร้างการมีส่วนร่วมและประโยชน์แก่ชุมชนไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลื่อง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา หรือ ฐานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลดีแก่ท้องถิ่น

แผนปฏิบัติการการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

กิจกรรม	โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ปี ๖๑-๖๓
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
๑.สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	-สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและอบรมให้ความรู้แก่พนักงานด้านการดำเนินการด้านศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ อปท.	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล					↔								สำนักงาน ปลัด	๖,๐๐๐
๒.กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล	↔												สำนักงาน ปลัด	-
๓.กำหนดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	โครงการพัฒนาจริยธรรมคุณธรรมบุคลากรอบต.นาเหลือง	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล									↔				กองการศึกษาฯลฯ	๓๐,๐๐๐

แผนปฏิบัติการการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาพนักงาน

กิจกรรม	โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ปี ๖๑-๖๓
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
๑.ปลูกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทฯ	-โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล									↔				สำนักงาน ปลัด	๓๐,๐๐๐
๒.หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	อบรมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล	←											→	ทุกส่วน ราชการ	๓๐,๐๐๐
๓.สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้	๑.กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล	←											→	สำนักงาน ปลัด	-
	๒.ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน	๑. สำนวจความ ต้องการบุคลากรใน การเข้าอบรม ๒. ประเมินความรู้ ๓. ส่งบุคลากรเข้า ร่วมอบรมตามสาย งาน	←											→	ทุกส่วน ราชการ	๑๐๐,๐๐๐

แผนปฏิบัติการการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล

กิจกรรม	โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ปี ๖๑-๖๓
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
๑.สร้างกระบวนการการประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มี ความโปร่งใส	-การให้ความรู้ด้านการจัดทำ แบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล	↔											↔	สำนักงาน ปลัด	-
๒.กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบ ล่วงหน้า	การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากร ทุกคนทราบก่อนทูลรอบการ ประเมิน	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล	↔	↔									↔	↔	สำนักงาน ปลัด	-

แผนปฏิบัติการการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี

กิจกรรม	โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ปี ๖๑-๖๓
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
๑.เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	โครงการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล					←→						←→		สำนักงาน ปลัด	-
๒.จัดกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น	โครงการบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม	๑. เสนอแผนงาน/ โครงการ ๒. ดำเนินงาน ๓. รายงานผล							↔						กองช่าง	๖๐,๐๐๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล นาเลียงได้อีกกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล นาเลียง ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศไทย อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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