แผนอัตรากำลัง 3 ปี

พ.ศ. 2564 – 2566

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา

อำเภอคอนสาร

จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3–5
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลทุ่งนาเลา	5–18
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา	18–29
6. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาจะดำเนินการ	29
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	29
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	31–38
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	39–42
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	43–49
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	50–55
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	56
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	57

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
2. สำเนารายงานการประชุม
3. การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา

1. หลักการและเหตุผล

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ระบุหลักเกณฑ์และเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 37) พ.ศ. 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2558 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 11 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 11/1 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการอบต. ครั้งที่ 13/2558เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2558 และผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิได้ลงนาม เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2558

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดการอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการทสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารตำบลทุ่งนาเลา เพื่อให้การดเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา บรรลุตาม พันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันในบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลายละเอียดกรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ลายละเอียดตามแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี หน้าที่ 31-38

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ลายละเอียดตามการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่ง หน้าที่ 28 และตารางข้อที่ 9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น หน้าที่ 39-41

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยคำนึงถึงงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารราอย่างน้อย 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ลายละเอียดตามตารางข้อที่ 11 บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง หน้าที่ 50-53

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาในปัจจุบันมีข้าราชการอายุมากที่สุด คือ 50 ปี ดังนั้น ไม่มีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการในองค์กร

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาได้ทำการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งนาเลา และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันที่มีแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ตามตารางแสดงเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลัง ตามรายละเอียดหน้าที่ 17-18

3.8 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้องค์กร สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวองค์กรสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อองค์กรในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
    1) ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะ
    2) ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค
2. ด้านเศรษฐกิจ
    1) ปัญหาด้านการว่างงาน
    2) ปัญหาผลผลิตทางด้านการเกษตรตกต่ำ
    3) ค่าครองชีพสูง
3. ด้านสังคม
    1) ปัญหาด้านยาเสพติด
    2) ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาส
    3) ปัญหาด้านผู้สูงอายุ
    4) ปัญหาด้านผู้ติดเชื้อเอดส์
    5) การอพยพย้ายถิ่น

4. ด้านการเมืองการบริหาร

1) ปัญหาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2) ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น

3) ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร

4) ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติของท้องถิ่น

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1) ปัญหาภัยแล้ง

2) ปัญหาไฟป่า

3) ขยะ

4) ปัญหาฝุ่นละออง

6. ด้านการสาธารณสุข

1) ปัญหาความเสียงที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือด โรคพิษสุนัขบ้า โรคเท้าปาก

2) ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น

3) ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณะสุข

7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1) ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมในชุมชน

2) หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) การส่งเสริมศิลป์ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1) ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

2) ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิต สู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

5.2 ด้านเศรษฐกิจ

1) ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและยกระดับรายได้

2) ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านสังคม

1) ต้องการให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน

2) ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล

3) ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในชุมชนและประชาชนที่มีความเดือดร้อน

4) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ

4. ด้านการเมืองการบริหาร

1) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยถือเสียงข้างมากเป็นหลัก

2) ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น

3) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดการพัฒนาเทศบาลตำบล

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ต้นน้ำที่กักเก็บน้ำ

2) ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

3) ต้องการให้มีการจัดเก็บขยะในชุมชนและมีระบบคัดแยกขยะตามแบบมาตรฐาน

6. ด้านการสาธารณสุข

1) มีงบประมาณและกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค

2) จัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงานและสร้างมาตรการความปลอดภัย

3) การพัฒนาสภาพแวดล้อม และระบบนิเวศน์ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1) การอนุรักษ์ฟื้นฟูประเพณี

2) ส่งเสริมการอบรมด้านภาษาต่างประเทศ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลามีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์ การประมง
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
4. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
5. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
6. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
7. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
8. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
2. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
3. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
4. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

7. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

3. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล

4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว

6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

4. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

6. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

7. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

<u>1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

1. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร

2. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

3. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค – บริโภค

4. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
2. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
3. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
3. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
2. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

3. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Streng=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
4. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

3. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

4. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

5. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Streng=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลามีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

3. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

4. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Oportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

5. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng=s)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

2. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

7. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

จุดแข็ง (Streng=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

– การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength)

1. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง(Strengths)

มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น อ้อย ข้าว มันสำประหลัง ข้าวโพดการคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงอาเซียนได้

จุดอ่อน(Weaknesses)

1.ขาดแหล่งกักเก็บน้ำ และระบบชลประทานไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

2.ราคาสินค้าตกต่ำ

3.ต้นทุนการผลิตสูง

4.ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจในการต่อรอง

5.ปลูกพืชเชิงเดี่ยว

โอกาส(Opportunities)

เป็นประตูถนนเชื่อมต่อหลายๆจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ

อุปสรรค (Threats)

กรมส่งเสริมจัดสรรงบประมาณให้น้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตรให้กับเกษตรกรทั้งในช่วงฤดูการเพาะปลูกและในช่วงฤดูแล้ง

2.วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strengths)

1.เขตพื้นที่ตำบลทุ่งนาเลา ทางทิศตะวันตกเป็นภูเขามีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์ป่าผาผึ้ง และสวนป่าคอนสาร

2.มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ผุดขึ้นมาจากใต้ดินตลอดทั้งปี เช่น น้ำผุดนาเลา น้ำผุดน้ำพุหินลาด น้ำผุดนาวงเดือน น้ำผุดน้ำอุ่น และถ้ำน้ำไหล ซึ่งน่าจะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เพื่อสร้างงานและรายได้ให้กับชุมชนได้

จุดอ่อน(Weaknesses)

. 1. สภาพแวดล้อมพื้นที่สีเขียวในชุมชนเริ่มลดลง เนื่องจากการขยายตัวของชุมชน และการปลูกพืชประเภทหมาก มะพร้าวลดลง

2. แหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ไม่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว

3.ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปลูกพืชชนิดเดียวติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน

โอกาส(Opportunities)

. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่

อุปสรรค (Threats)

1.ถนนในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า

2.ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม

3. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสังคม และประเพณีวัฒนธรรม

จุดแข็ง(Strengths)

มีประเพณีที่เป็นอัตลักษณ์ของตนเองมีภูมิปัญญาการใช้สมุนไพร การจักสาน มีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่

จุดอ่อน(Weaknesses)

1.กระแสโลกาภิวัฒน์และการสื่อสารที่ไร้พรมแดน

2.นำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ทอดทิ้งวัฒนธรรมดั้ง

3.กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิธีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

4.เยาวชนในชุมชนไม่สนใจเรียนรู้ภูมิปัญญาที่พ่อแม่ได้สืบทอดมา

5. ความยากจน วัยแรงงานอพยพไปหางานทำในเขตพื้นที่อื่น ทิ้งให้เด็กและคนชราไว้ตามลำพังทำให้เกิดปัญหาครอบครัวขาดความอบอุ่น

โอกาส(Opportunities)

การประชาสัมพันธ์การจัดงานส่งเสริมประเพณีของแต่ละท้องถิ่น จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น เป็นการสร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่

อุปสรรค (Threats)

การดำเนินงานด้านการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นได้รับข้อทักท้วงจากหน่วยงานตรวจ

4. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน

จุดแข็ง(Strengths)

. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laasหลายคน

จุดอ่อน(Weaknesses)

. 1. มีการตั้งงบประมาณแบบขาดดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา

2. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน คดีความต่างๆในอดีตมีจำนวนมาก จนทำให้หน่วยตรวจสอบ เช่น สตง.มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน

3. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์

โอกาส(Opportunities)

ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในเขตพื้นที่

อุปสรรค (Threats)

รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

2.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

3.การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

4.การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

5.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

6.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

7.การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพพร้อมกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมประเพณีและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการบริหารจัดการ และบริการ

เป้าประสงค์

1. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทุกหมู่บ้าน

2.เสริมสร้างเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งเพื่อสร้างกระแสต่อต้านยาเสพติด

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบ

3. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาขีดความสามารถเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและมาตรฐาน บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไปและมีความทันสมัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

5. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส และส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาของชุมชน

6.พัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาแบ่งออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป้าหมาย

- เพื่อก่อสร้างถนน ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน
- สะพาน ท่อระบายน้ำแหล่งน้ำอุโภค บริโภค
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประเภทสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและป้องกัน

ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ เป้าหมาย

- เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งเสพติดใน ระดับตำบล
- เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาการท่องเที่ยว และ(เลขานุการ)

สิ่งแวดล้อม เป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ก่อสร้างและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
- รณรงค์เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ
- คุ้มครองดูแลรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ บริการกำจัดขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและนันทนาการ เป้าหมาย

- ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและงานประเพณี
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมของนักเรียนและประชาชนทางด้านกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง เป้าหมาย

- ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของเด็ก ยาวชน ครอบครัวและชุมชนให้ความช่วยเหลือ
- ส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และ ผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการ

- เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน

เปรียบเทียบภารกิจกับหน่วยงาน อปท.ท้องถิ่นที่ใกล้เคียง

ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังที่มีคนครองตำแหน่ง ปี (2561-2563)

ส่วนราชการ	ประเภท	อบต.ทุ่งนาเลา	อบต.คอนสาร
สำนักงานปลัด	พนักงานส่วนตำบล	7	6
	ลูกจ้างประจำ	1	1
	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	5	3
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	2	1
	รวม	**15**	**11**
ส่วนการคลัง	พนักงานส่วนตำบล	3	4
	ลูกจ้างประจำ	-	-
	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	3	3
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	-	-
	รวม	**6**	**7**
ส่วนโยธา	พนักงานส่วนตำบล	**2**	**2**
	ลูกจ้างประจำ	**-**	**-**
	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	**3**	**3**
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	**-**	**-**
	รวม	**5**	**5**
ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	พนักงานส่วนตำบล	**-**	**1**
	ลูกจ้างประจำ	**-**	**-**
	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	**-**	**3**
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	**-**	**3**
	รวม	**-**	**5**
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	พนักงานส่วนตำบล	9	4
	ลูกจ้างประจำ	-	-
	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	5	5
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	1	-
	รวม	**15**	**9**
ส่วนสวัสดิการสังคม	พนักงานส่วนตำบล	2	2
	ลูกจ้างประจำ	-	-
	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	1	1
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	-	-
	รวม	**3**	**3**
ส่วนการเกษตร	พนักงานส่วนตำบล	-	1
	ลูกจ้างประจำ	-	-
	พนักงานจ้าง(ภารกิจ)	-	-
	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	-	-
	รวม	**-**	**1**
รวมทั้งสิน		**44**	**41**

ตารางแสดงด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่าย ปี (2561-2563)

ภาระค่าใช้จ่าย	อบต.ทุ่งนาเลา			อบต.คอนสาร		
	2561	2562	2563	2561	2562	2563
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %	1,716,080	10,661,112	11,031,696	1,810,632	1,874,772	2,048,640
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	8,580,400	8,884,260	9,193,080	10,863,792	11,248,632	12,291,840
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ใช้คิดเป็นร้อยละ 5 %	40,950,000	42,997,500	45,147,375	31,465,500	33,041,925	34,694,021
คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี	25.14	24.79	24.43	34.52	34.04	35.43

สรุปผลการเปรียบเทียบข้อมูล พบว่าทั้งสองหน่วยงานได้กำหนดโครงสร้างของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร มี 7 ส่วน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มี 7 ส่วน จำนวนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร มีจำนวน 41 ราย ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารมีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.42 ของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลามีภาระค่าใช้จ่ายน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งนาเลาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชุมชน โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ และดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีความสุข โดยการสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ.2552) และตามพระราชบัญญัติกำหนดและแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามความต้องการภารกิจ

ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมิน สถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้ เป็นเครื่องมือที่เป็นประประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

1. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมี โครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ใน การให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการ พัฒนาแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยัง ได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่น มาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมายโดยศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการ บังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

3. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการ บริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและ ปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และ เคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้ เป็นอย่างดี

2. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความ กระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

3. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและ ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดง ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

4. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภา ท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

5. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จ ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการ มอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

1. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการ ฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ หน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการ ตีความหรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือ มากเกินภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบครอบ

2. ยังขาด การนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการ จัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

5. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้าน กายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก 5 ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่ผิดระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่าง ที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

1. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลทุ่งนาเลา ประชาชน ส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการ ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัว และประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เปูาหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของ ตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุก ๆด้านที่ ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่ เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

2. ด้านเศรษฐกิจ พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะ ปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ ค่อนข้างยาก

3. ด้านสังคมและเทคโนโลยี สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้ กับตัวเมืองสมุทรสาคร มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบ สาธารณูปโภคสาธารณูปการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการ สื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐาน ของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นพื้นที่ของการ พัฒนาเมืองบริวารของมหานครมีทั้งหมด 5 จังหวัด คือ สุพรรณบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และ สมุทรสงคราม พื้นที่นี้เป็นแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งสันทนาการสำคัญ มีอุตสาหกรรมที่ผลิตผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีสูงและ software ต่าง ๆ ดังนั้นในมิติเชิงพื้นที่กรุงเทพมหานคร จึงมีการขยายออกไปมากและ ออกไปทุกทิศตามนโยบายที่ต้องการขยายการพัฒนาไปยังพื้นที่อื่นที่มีศักยภาพ และมีการสร้าง เครือข่ายถนน มีถนนวงแหวนเชื่อมต่อกัน มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ทำให้ พื้นที่ส่วนที่ขยายออกไปได้รับการพัฒนา และมีการเติบโตทางด้านประชากรและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จนกล่าวได้ว่าบริเวณที่ขยายออกไปนี้เป็นเมืองบริวารของกรุงเทพมหานคร ที่เกิดขึ้นมาในลักษณะที่อยู่ ล้อมรอบกรุงเทพมหานคร ไว้ทำให้กรุงเทพมหานครกลายเป็นเมืองอภิมหานคร (Megalopolis) เพื่อ รองรับการขยายตัวและการกระจายความเจริญและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในพื้นที่ส่วนหนึ่งที่เป็นทุน ทางกายภาพของจังหวัดคือมีพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแหล่งในการนี้ตบลทุ่งนาเลา จึง ได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

1. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้ที่เข้ามา ประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติ กรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

2. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมี ความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นทในอนาคตได้

3. มีสถานศึกษา การสาธารณูปโภคและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการ ขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

4. เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดสมุทรสาครหลายแห่ง ทำให้มี การเดินทางเข้าสู่ตำบลทุ่งนาเลาของนักท่องเที่ยวสามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสพัฒนาได้ดีหาก ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

5. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจาก เมืองหลวงหรือมหานครมากจนเกินไป จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจ หรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจ ท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจ ากัด (Threat = T) ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่ เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชน และราชการที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล ที่มีต่อเปาหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่ง ได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อม ๆ กันในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 งานโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

(1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1))

(2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))

(3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))

(4) การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))

(5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))

(6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

(7) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(8) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(9) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(10) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(11) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

จากภารกิจที่ได้กล่าวถึงทั้งหมดในด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 1 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา คือ การพัฒนาเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน เจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบคือ ส่วนโยธา บุคลากรในส่วนโยธาประกอบด้วย 1. นักบริหารงานช่าง (ว่าง) ,2. นายช่างโยธา ,3.ผช.นายช่างโยธา, 4. ผช.นายช่างไฟฟ้า ,5. คนสวน เจ้าภาพรองคือสำนักงานปลัด อบต. และส่วนการคลัง

จุดแข็ง (Strength)

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลทุ่งนาเลามีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านหลายสาย มีเส้นทางหลักคือ ถนนสายแก้งสนามนาง–บ้านเหลื่อม มีลักษณะเป็นถนนลาดยาง ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอแก้งสนามนางได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วและภายในตำบลทุ่งนาเลา มีถนนติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว

2. การจัดผังเมืองนั้น ตำบลทุ่งนาเลา ได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาสนสถาน และองค์กรชุมชนต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องดำเนินการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้านตำบล เพื่อรองรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่าง ๆ ดังนี้ การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในอนาคต สำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อนจึงจะประสบความสำเร็จ

จุดอ่อน (Weak)

1. การบริหารและจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลทุ่งนาเลาต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมายังเน้นการหวังผลผระโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานอย่างจริงจัง

2. เส้นทางคมนาคม ตำบลทุ่งนาเลามีเส้นทางคมนาคมหลายสาย แต่ส่วนมากเป็นถนนดิน และหินคลุก ซึ่งเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาหน้าฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขัง และถนนขาด ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมมีไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปาตื้นเขิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไหลไม่สะดวก และการผลิตประปายังด้อยคุณภาพ

โอกาส (Opportunity)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))

(2) ป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา 67(3))

(3) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและ(4) สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา 68(4))

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2)

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

(8) การจัดการศึกษา

(9) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา 67(3)

(10) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา 67(6)

(11) การส่งเสริมกีฬา มาตรา 16(14)

(12) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา 16(19)

(13) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา 16(22)

จากภารกิจที่ได้กล่าวถึงทั้งหมดในด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตนั้น เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 5 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา คือ การพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างสังคมที่เข้มแข็ง เจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบคือ ส่วนสวัสดิการสังคม บุคลากรในส่วนสวัสดิการสังคมประกอบด้วย 1. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม , 2. นักพัฒนาชุมชน , 3. ผช.จพง.พัฒนาชุมชน เจ้าภาพรองคือสำนักงานปลัด อบต. และส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength)

โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลทุ่งนาเลา เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณะญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

จุดอ่อน (Weak)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยม ทัศนคติ การใฝ่รู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))

(2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

(3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))

(4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

(7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(8) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

จากภารกิจที่ได้กล่าวถึงทั้งหมดในด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยนั้น เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 2 และยุทธศาสตร์ที่ 6 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา คือ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการพัฒนาด้านบริหารจัดการ และการบริการ เจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด อบต. บุคลากรในสำนักงานปลัด อบต.ที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 1. นักป้องกันฯ, 2.จพง.ป้องกัน ฯ, 3. ผช.จพง.ป้องกัน ฯ 4.พนักงานขับรถกู้ชีพ, 6. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ, เจ้าภาพรองคือส่วนสวัสดิการสังคม

จุดแข็ง (Strength)

เนื่องจากตำบลทุ่งนาเลาเป็นชุมชนขนาดกลาง จำวน 11 หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

จุดอ่อน (Weak)

ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆ คือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

โอกาส (Opportunity)

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

อุปสรรค (Threat)

ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))

(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))

(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))

(4) การจัดตั้งและดูแลตลาด (มาตรา 68(10))

(5) ส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))

(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา 68(11))

(7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

(8) การพาณิชย์กรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา 16(7))

(9) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

จากภารกิจที่ได้กล่าวถึงทั้งหมดในด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวนั้น เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ที่ 5 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา คือ การแก้ไขปัญหาความยากจน และการพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาการท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม เจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบคือ ส่วนการคลัง บุคลากรในส่วนการคลัง ประกอบด้วย 1.นักบริหารงานคลัง 2. นักวิชาการเงินและบัญชี, 3. จพง.พัสดุ ,4. ผช.จพง.การเงินและบัญชี, 5. ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ , 6.พช.จพง.พัสดุ จ้าภาพรองคือ ส่วนสวัสดิการสังคม และสำนักงานปลัด อบต.

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลทุ่งนาเลามีวัตถุดิบจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจริง

โอกาส (Opportunity)

ตำบลทุ่งนาเลามีวัตถุดิบจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืนทำให้ควร

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

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

(4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

จากภารกิจที่ได้กล่าวถึงทั้งหมดในด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นั้น เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 3 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา คือ การพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาการท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม เจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด อบต. บุคลากรในสำนักงานปลัด อบต. ประกอบด้วย 1. นักบริหารงานทั่วไป , 2. นักทรัพยากรบุคล , 3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ,4. นิติกร, 5. นักป้องกัน ฯ, 6. จพง.ป้องกัน ฯ 7. พนักงานขับรถยนต์, 8. พนักงานวิทยุ 9. แม่ครัว ,10. คนงานประจำรถขยะ จำนวน 1 อัตรา 11. ผช.จพง.ป้องกัน ฯ 12. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ, 15.ผช.จพง.ธุรการ เจ้าภาพรองคือส่วนการคลัง

จุดแข็ง (Strength)

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

จุดอ่อน (Weak)

ไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยกรธรรมชาติอย่างถูกวิธี

โอกาส (Opportunity)

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร เนื่องจากมีพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบ มีแม่น้ำชีไหลผ่านจึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เช่นการทำเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

อุปสรรค (Threat)

พื้นที่ตำบลมักประสบภัยแล้งในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่พอถึงหน้าฝนน้ำก็ท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))

(2) ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

(5) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

จากภารกิจที่ได้กล่าวถึงทั้งหมดในด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น นั้น เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา คือ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และนันทนาการ เจ้าภาพหลักที่รับผิดชอบคือ ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม บุคลากรในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1. นักบริหารงาน

การศึกษา, 2. นักวิชาการศึกษา, 3. ครู จำนวน 7 อัตรา,4. ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 อัตรา , 5. ผู้ดูแลเด็ก เจ้าภาพรองคือ สำนักงานปลัด อบต.

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลทุ่งนาเลามีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

จุดอ่อน (Weak)

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลงประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

1.ประชาชนมีส่วนรวมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย

2. กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น ลืมวิถีชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

5.7 ด้านการจัดและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

(4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

(5) การการแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 6 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา คือ สำนักงานปลัด อบต. เจ้าภาพรองคือ ส่วนโยธา

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลทุ่งนาเลามีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและและมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน (Weak)

1.งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ

2. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อยทำให้การประสานงานในเรื่องต่าง ๆระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานต่าง ๆที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน

อุปสรรค (Threat)

งบประมาณมีจำนวนจำกัด

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสองคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2543 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
5. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
7. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก และ 4 กอง ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 45 อัตรา

8. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล,อบต. และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 5กอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง(ใหม่) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน **๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่** - งานบริหารงานบุคคล **๑.๓ งานนโยบายและแผน** งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลปละประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ **๑.๔ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	**๑. สำนักปลัด อบต.** หัวหน้าสำนักปลัดฯ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) **๑.๑ งานราชการทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยการและประสานงาน **๑.๒ งานบริหารงานบุคคล** - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานแผนอัตรากำลังการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่ง - งานการย้าย การโอน การรับโอน - งานสรรหา การสอบแข่งขัน กสรสอบคัดเลือก - งานบรรจุและแต่งตั้ง **๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลปละประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ **๑.๔ งานนิติการ** - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลง **๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการฟื้นฟูและสงค์เคราะห์ผู้ประสบภัย - งานสนับสนุนน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.๖ งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม านสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและการจัดการคุณภาพวดล้อม **๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** านอนามัยชุมชุน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ **๑.๘ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ **๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร** านส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร **๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์** - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด **๒. กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง) **๒.๑ งานการเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** านการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	**๑.๖ งานกิจการสภาอบต.** - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม **๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข** - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริการรักษาความสะอาด งานหลักประกันสุขภาพ - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย **๑.๘งานส่งเสริมการเกษตร** - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานวิชาการเกษตรกรรม - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานข้อมูลวิชาการปศุสัตว์ - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอบรมเผยแพร่ความรู้ - งานกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ **๒. กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) **๒.๑ งานการจ่ายเงินการรับเงิน** - งานการเงิน - งานการจ่ายเงินการรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานการจัดทำบัญชี** - งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย งานการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) (2564-2566)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (2564-2566)	หมายเหตุ
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และเพาหนะ **๓. กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	**๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้** นภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า านพัฒนารายได้ านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานแผนที่ภาษี **๒.๔งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ** านทะเบียนทรัพย์สิน านพัสดุ านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และเพาหนะ **๓. กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) **๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ** - งานประมาณราคากลาง - งานจัดทำราคากลาง - งานตรวจสอบการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำข้อมูลก่อสร้าง - งานธุรการ **๓.๒ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล **๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร** งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง** - งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) (2564-2566)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง(ใหม่) (2564-2566)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** านบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย **๔.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน** - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา **๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา **๕. กองสวัสดิการสังคม** ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) **๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์** านสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล **๕.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี** - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** านบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล งานบริหารการศึกษาในระบบ งานบริหารการศึกษานอกระบบ งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย งานประสานกิจกรรม งานส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ **๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น งานกิจการศาสนา **๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** -การดูแลเด็กเล็ก - การส่งเสริมพัฒนาการเด็เล็ก - การประเมินปละรายงานผล - การจัดการชั้นเรียน - การสร้างความสัมพันธ์กับบ้านและชุมชน - การจัดการศึกษาปฐมวัย - การวิจัยในชั้นเรียน **๕. กองสวัสดิการสังคม** ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) **๕.๑ งานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์** านสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ านส่งเสริมสุขภาพ านข้อมูล **๕.๒ งานพัฒนาชุมชน** านฝึกอบรมอาชีพ านพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** งานตรวจสอบภายใน	

8.2การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา
   - ปริมาณงานต่อ2,308,280/ 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 25.21
2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา
   - ปริมาณงานต่อปี 849,095 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.26
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา
   - ปริมาณงานต่อปี 716,915 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 8.66
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา
   - ปริมาณงานต่อปี 1,394,780 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 16.95
5. กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา
   - ปริมาณงานต่อปี 674,724 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 8.15
5. หน่วยตรวจสอบภายใน
   - ปริมาณงานต่อปี 110,280 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.33

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต. (01)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก/ชก)(10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-002)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ลูกจ้างประจำ</u> นักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนายการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง(05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการดำเนินการขอ ก.กลาง
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาวงเดือน								
ครู (10-3-08-6600-225)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-6600-230)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำพุหินลาด								
ครู (10-3-08-6600-226)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-6600-228)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำอุ่น								
ครู(10-3-08-6600-227)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนจำปาทอง								
ครู (10-3-08-6600-224)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-6600-229)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป))	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	**45**	**46**	**46**	**46**	**+1**	**-**	**-**	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

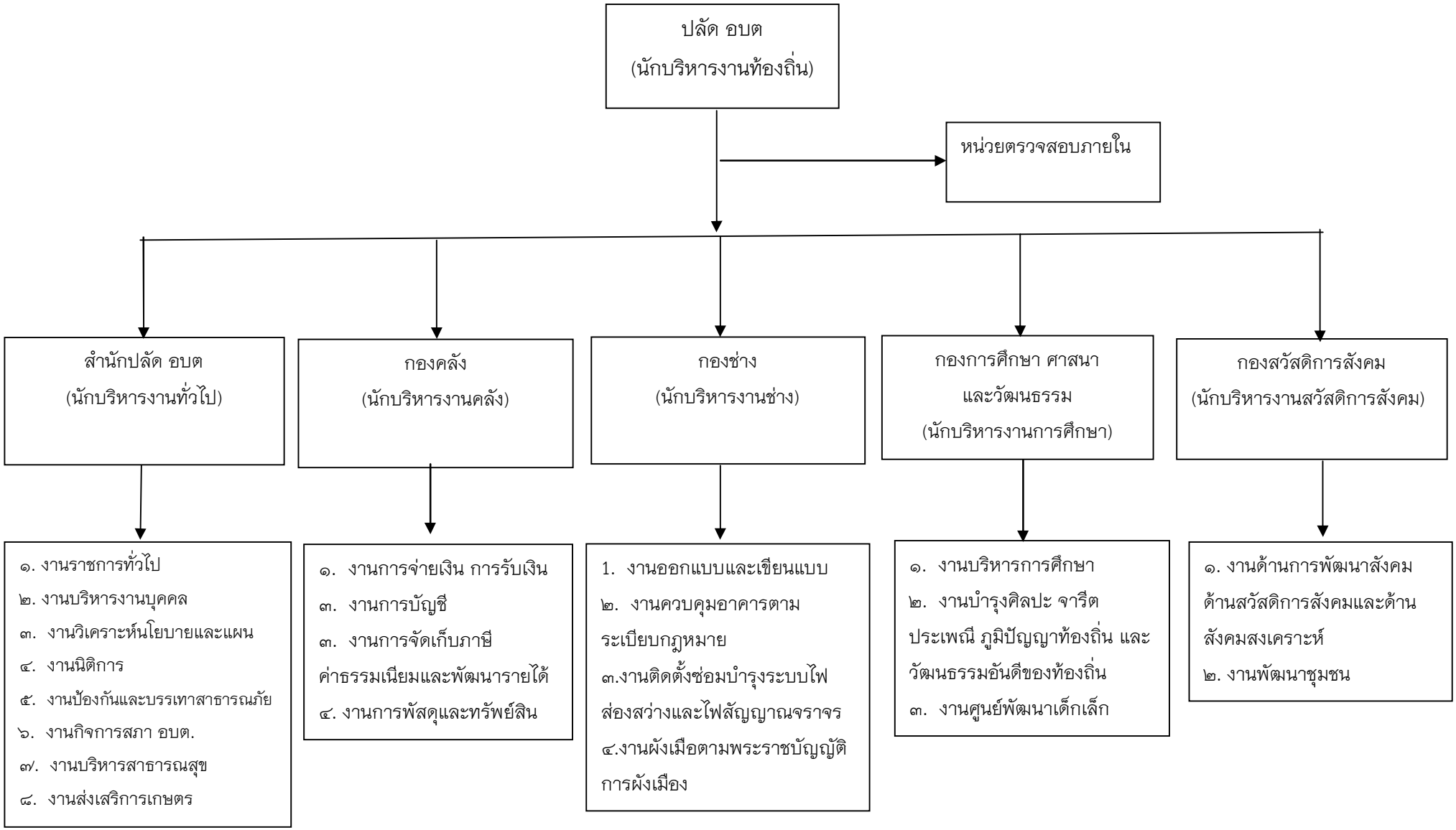
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	453,960	168,000	1	1	1	-	-	-	16,320	16,440	17,160	638,280	654,720	671,880	37,830
	สำนักปลัด อบต.(01)																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	1	1	293,880	0	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	24,490
5	นิติกร	ปก	1	1	312,960	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,560	10,680	323,040	333,600	344,280	26,080
6	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
7	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,200	7,440	218,280	225,480	232,920	17,570
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1		-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ																		
9	นักพัฒนาชุมชน		1	1	253,680	0	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	21,140
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
10	พนักงานขับรถยนต์		1	1	157,920	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,280	170,880	177,720	13,160
11	พนักงานวิทยุ		1	1	151,200	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,360	6,600	157,080	163,440	170,040	12,600
12	ผช.จพง..ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,720	158,880	165,240	171,960	12,730
13	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	148,560	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280	12,380
14	ผช.จพง.ธุรการ	ปวช.	1	1	147,600	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240				166,320	12,300

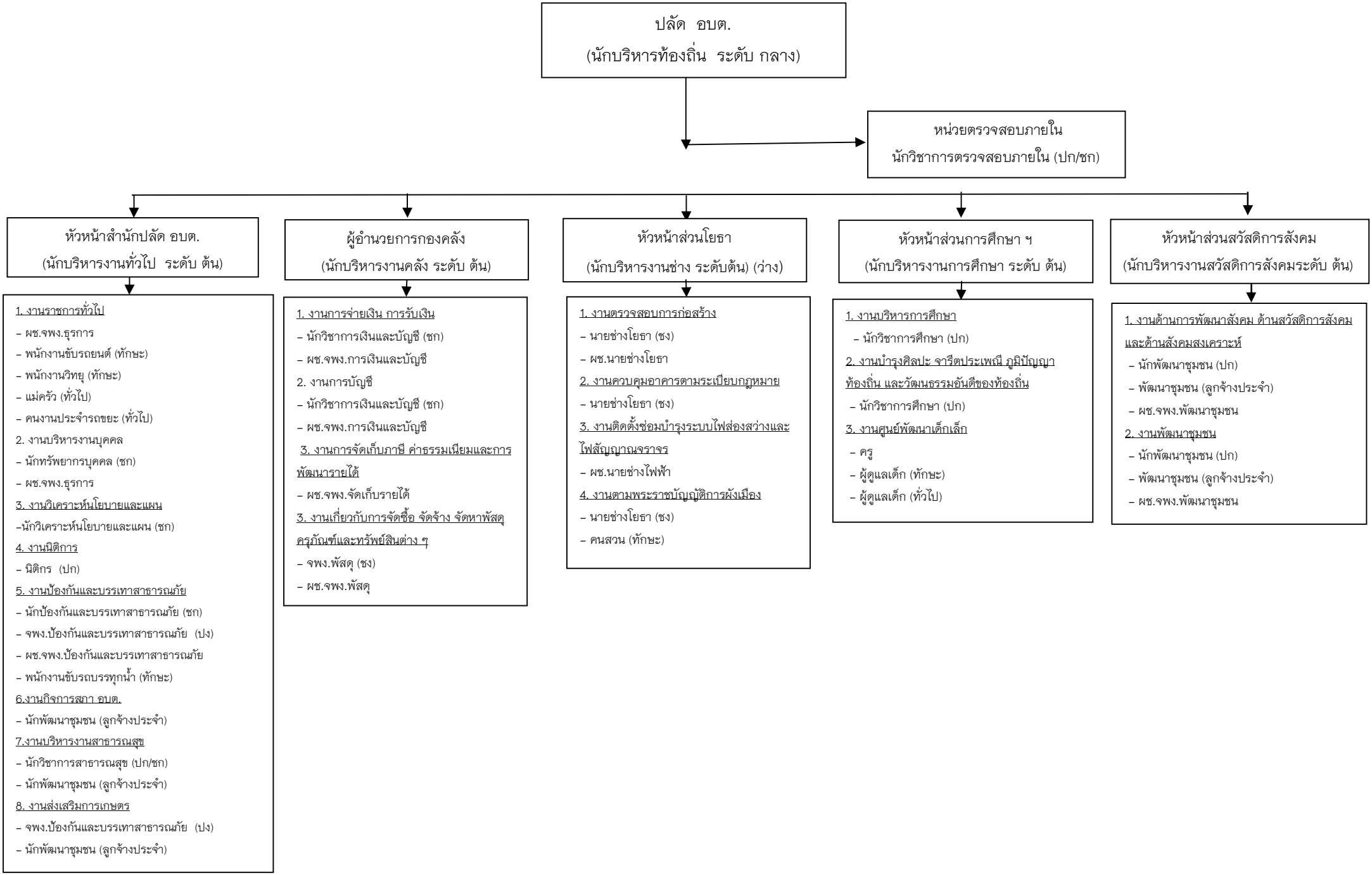
															6,480	153,600	159,840		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
15	แม่ครัว		1	1	108,000	0	1	1	1		-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
16	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	<u>กองคลัง(04)</u>																		
17	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	11,880	451,320	464,640	476,520	33,000
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	1	1	288,120	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	24,010
19	จพง.พัสดุ	ชง	1	1	302,280	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	25,190
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>																		
20	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		1	1	183,480	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	190,920	198,600	206,640	15,290
21	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
22	ผช.จพง.พัสดุ		1	1	138,360	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,000	149,760	155,760	11,530
	<u>กองช่าง(05)</u>																		
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,160	ว่างเดิม
24	นายช่างโยธา	ชง	1	1	307,920	0	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>																		
25	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	195,720	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,640	211,800	220,320	16,310
26	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,720	158,880	165,240	171,960	12,730
27	คนสวน		1	1	149,760	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,760	162,000	168,480	12,480
	<u>กองการศึกษา ศาสนา ฯ (08)</u>																		
28	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	342,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	28,560
29	นักวิชาการศึกษา	ปก	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560				218,400	16,220

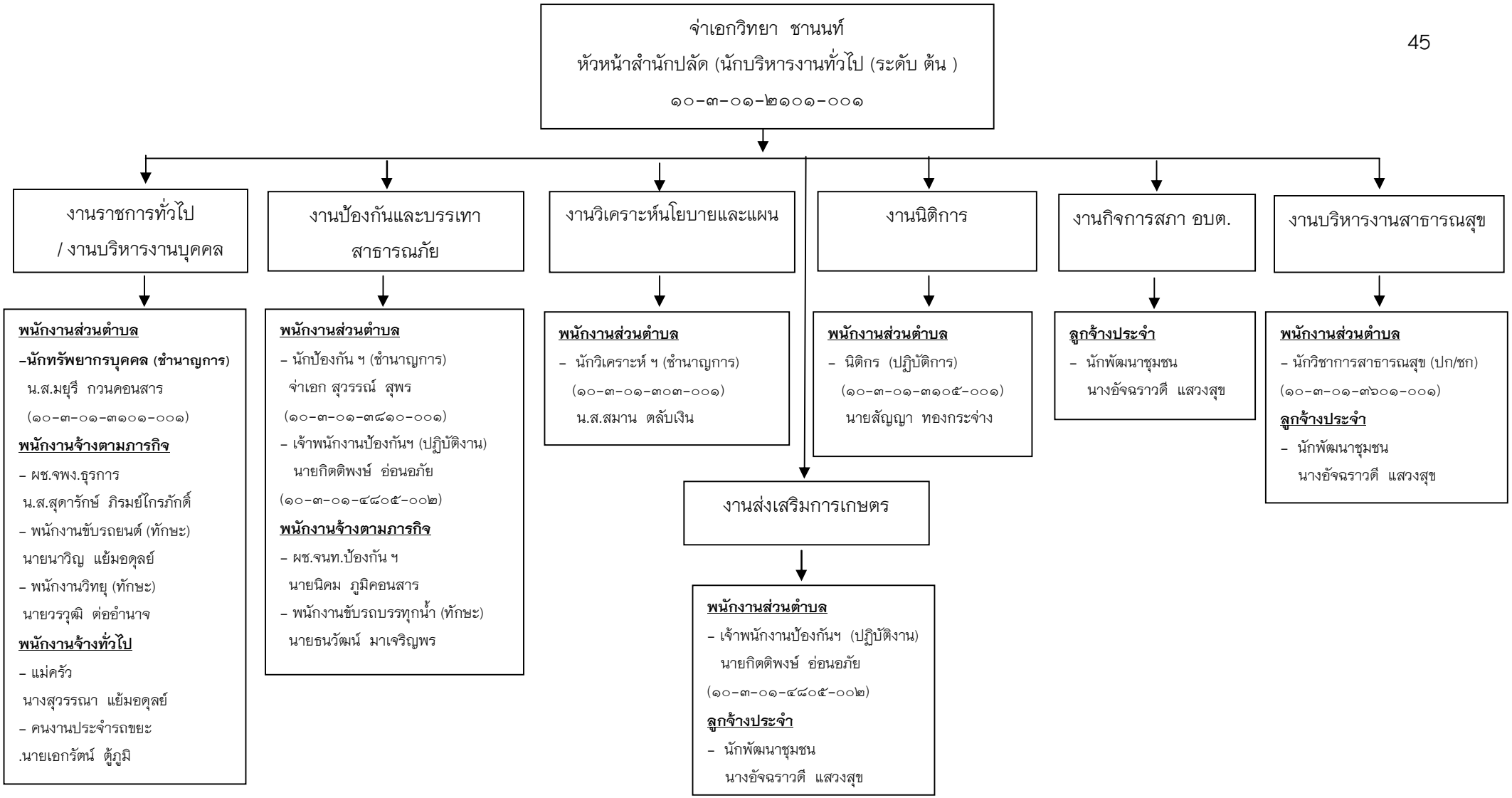
															7,560	203,280	210,840		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาวงเดือน																		
30	ครู	คศ.1	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
31	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(11,770)				9,400					-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	-	-	1	1	28,440	0	1	1	1	-	-	-	5,760	5,880	6,120	34,200	40,080	46,200	อบต.สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำอุ่น																		
32	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
33	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(12,760)				9,400					-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
			1	1	40,320	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	46,560	53,040	59,880	อบต.สมทบ
34	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(12,760)				9,400					-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	-		1	1	40,320	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	46,560	53,040	59,880	อบต.สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำพุหินลาด																		
35	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
36	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
37	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (11,820)				9,400					-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	-	-	1	1	29,040	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	34,800	40,800	47,040	อบต.สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนจำปาทอง																		
38	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
39	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
40	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (12,960)				9,400					-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
			1	1	42,720	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	48,960	55,440	62,280	อบต.สมทบ
41	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(งบท้องถิ่น)

	กองสวัสดิการสังคม																		
42	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	342,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	28,560
43	นักพัฒนาชุมชน	ปก	1	1	275,760	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	22,980
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
44	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		1	1	151,200	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280	12,600
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
45	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1		-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
(5)	**รวม**		**46**	**43**	**7,938,800**	**378,000**	**2610**	**2611**	**2612**	+2	**-**	**-**	**1,019,024**	**336,705**	**342,226**	**9,288,824**	**9,622,965**	**9,962,326**	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,392,939	1,443,060	1,493,964	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,679,199	11,063,460	11,453,724	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															43,575,000	45,753,750	48,041,437	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															24.50%	24.18%	23.84%	
	หมายเหตุ																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 41,500,000																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (เพิ่ม 5%) = 43,575,000																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (เพิ่ม 5%) = 45,753,750																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (เพิ่ม 5%) = 48,041,437																		

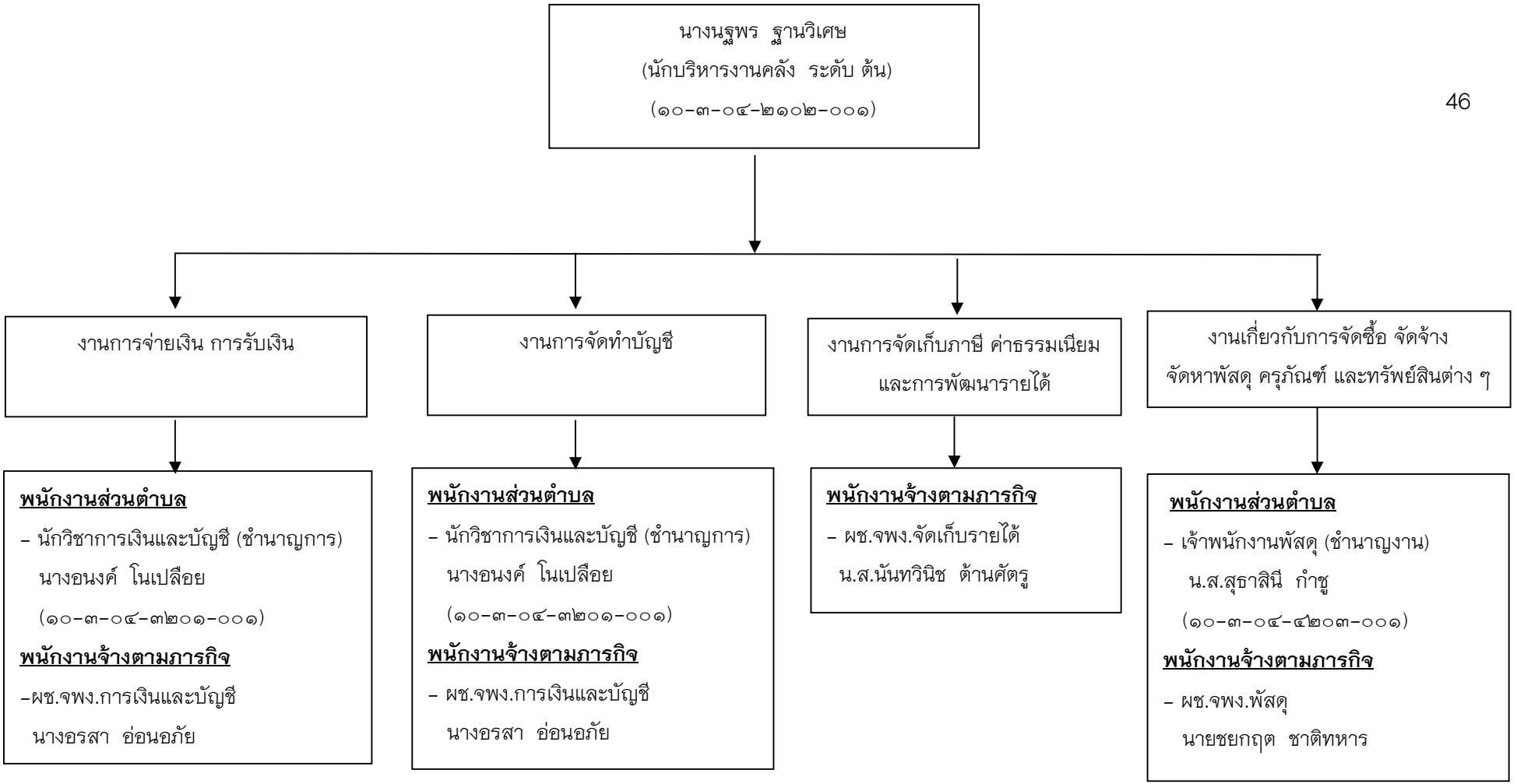
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนา




ปลัด อบต.
(นักบริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง)
หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)
1. งานราชการทั่วไป
– ผช.จพง.ธุรการ
– พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
– พนักงานวิทยุ (ทักษะ)
– แม่ครัว (ทั่วไป)
– คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)
2. งานบริหารงานบุคคล
– นักทรัพยากรบุคคล (ชก)
– ผช.จพง.ธุรการ
3. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
–นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)
4. งานนิติการ
– นิติกร (ปก)
5. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
– นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก)
– จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง)
– ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
– พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)
6.งานกิจการสภา อบต.
– นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)
7.งานบริหารงานสาธารณสุข
– นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)
– นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)
8. งานส่งเสริมการเกษตร
– จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง)
– นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)
1. งานการจ่ายเงิน การรับเงิน
– นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก)
– ผช.จพง.การเงินและบัญชี
2. งานการบัญชี
– นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก)
– ผช.จพง.การเงินและบัญชี
3. งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้
– ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
3. งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ
– จพง.พัสดุ (ชง)
– ผช.จพง.พัสดุ
หัวหน้าส่วนโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)
1. งานตรวจสอบการก่อสร้าง
– นายช่างโยธา (ชง)
– ผช.นายช่างโยธา
2. งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
– นายช่างโยธา (ชง)
3. งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
– ผช.นายช่างไฟฟ้า
4. งานตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
– นายช่างโยธา (ชง)
– คนสวน (ทักษะ)
หัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)
1. งานบริหารการศึกษา
– นักวิชาการศึกษา (ปก)
2. งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
– นักวิชาการศึกษา (ปก)
3. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
– ครู
– ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
– ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับ ต้น)
1. งานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์
– นักพัฒนาชุมชน (ปก)
– พัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)
– ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
2. งานพัฒนาชุมชน
– นักพัฒนาชุมชน (ปก)
– พัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)
– ผช.จพง.พัฒนาชุมชน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	๑	-	-	๑	๕	๒	๑๕



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	๖

จ่าเอกวิทยา ชานนท์
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)
(๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

งานออกแบบและเขียนแบบ	งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
พนักงานส่วนตำบล – นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) นายศักดิ์ดา เพียงใจ (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** – ผช.นายช่างโยธา นายอุดร แสนตา	**พนักงานส่วนตำบล** – นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) นายศักดิ์ดา เพียงใจ (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** – ผช.นายช่างไฟฟ้า นายแสงสุริยา คณานิชย์	**พนักงานส่วนตำบล** – นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) นายศักดิ์ดา เพียงใจ (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** – คนสวน (ทักษะ) นายแสง เพชรภูเขียว

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	–	–	–	–	–	–	๑	–	–	๓	–	๕

นายพิเชษฐ์ บุญโสภิณ
(นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)
(๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)
นางสาวจารุวรรณ ทิพรักษ์
(๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)

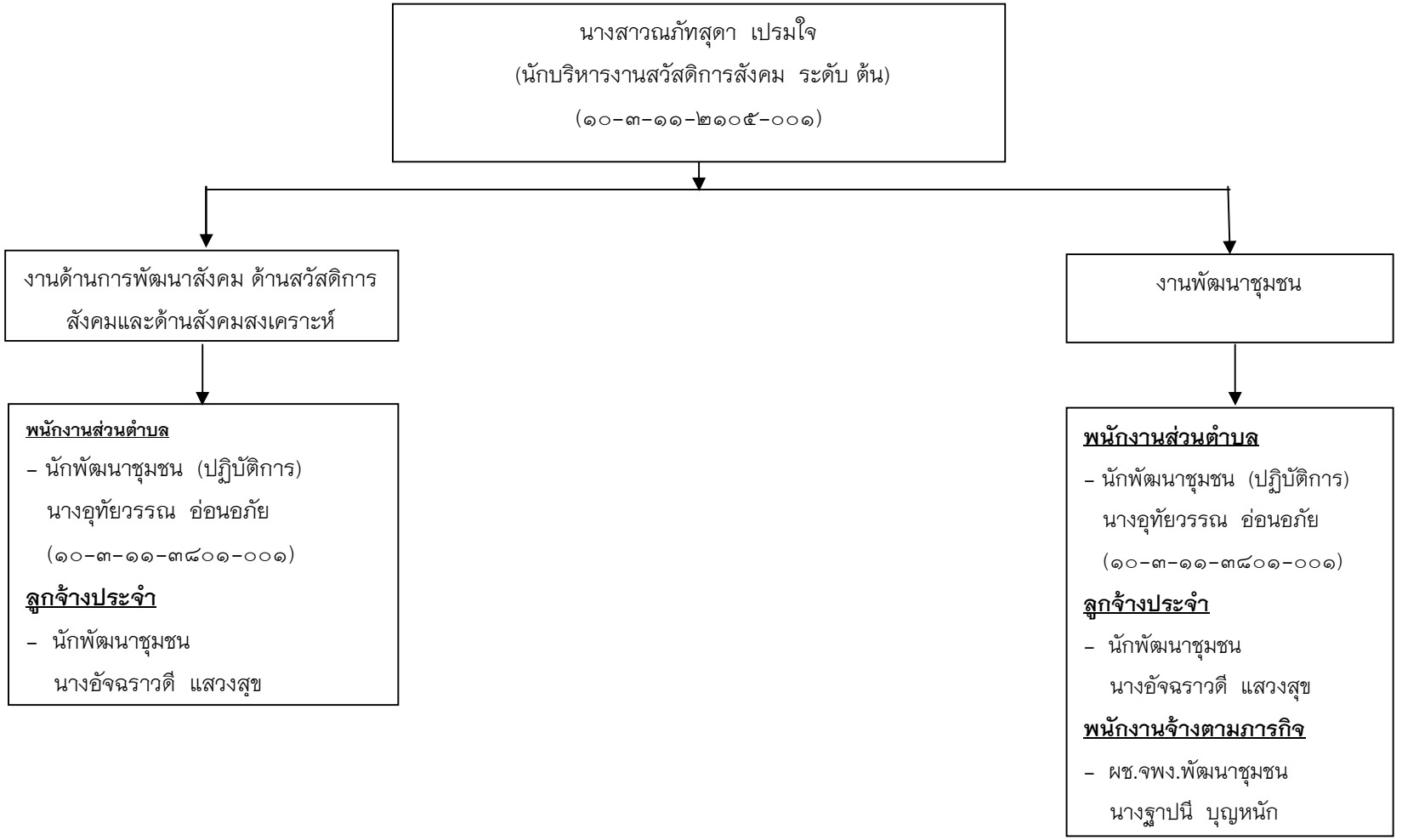
งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)
นางสาวจารุวรรณ ทิพรักษ์)
(๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

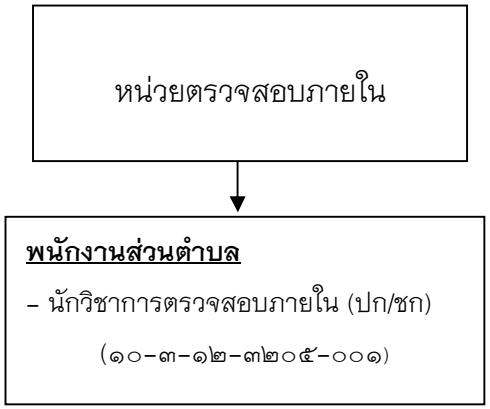
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาวงเดือน
- นางกานต์ดา สุดนางาม
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๕)
- นางสุภาพ เลิศคอนสาร
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- น.ส.จันทรา สำราญรมย์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำพุหินลาด
- นางสิริยาภรณ์ สีมาพล
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๖)
- นางจันทร์เพ็ญ ปลื้มจิตร
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๘)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- นางวันเพ็ญ แต่งผิว
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำอุ่น
- นางประสิตา กาญบุตร
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๗)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- นางจี มิ่งคะโณ
- นางบัวพันธ์ เรียนรัตน์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนจำปาทอง
- นางรสรินทร์ พราหมนิล
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๙)
- น.ส.จันทร์แรม ศรีหนองเป็ด
ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๔)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- นางจิตรา นเรกุล
พนักงานจ้างทั่วไป
- น.ส.มนธิชา ทับทิมเพชรางกูล

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๗	๕	๑	๑๕



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		-	-	๑	-	-	-	-	-	-		-	๑

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นายวิรัตน์ พรสวัสดิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	453,960	84,000	84,000	621,960
	-								(37,830X12)	(7,000X12)	(7,000X12)	
	สำนักปลัด											
2	จ่าเอกวิทยา ชานนท์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	409,320	42,000	-	451,320
									(34,110X12)	(3,500X12)		
3	นางสาวมยุรี กวนคอนสาร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคล	ชำนาญการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคล	ชำนาญการ	329,760	-	-	329,760
									(27,480X12)			
4	นางสาวสมาน ตลับเงิน	รัฐประศาสนศาสตร์	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	293,880	-	-	293,880
									(24,490X12)			
5	นายสัญญา ทองกระจ่าง	นิติศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	312,960	-	-	312,960
									(26,080X12)			
6	จ่าเอกสุวรรณ์ สุพร	ศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	369,480	-	-	369,480
									(30,790X12)			
7	นายกิตติพงษ์ อ่อนอภัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-01-4805-002	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	10-3-01-4805-002	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	210,840	-	-	
									(17,570X12)			
8	-	-	-	-	-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ						-					
9	นางอัจฉราวดี แสวงสุข	ป.ตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	253,680	-	-	253,680
									(21,140X12)			
	พนักงานจ้างภารกิจ						-					
10	นายนาวิญ แย้มอดุลย์	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	157,920	-	-	157,920
									(13,160X12)			
11	นายวรวุฒิ ต่ออำนาจ	ปวช.	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	151,200	-	-	151,200
									(12,600X12)			
12	นายนิคม ภูมิคอนสาร	ปวช.	-	ผช.จ๙'.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.จ๙'.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	152,760	-	-	152,760
									(12,730X12)			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
13	นายธนวัฒน์ มาเจริญพร	ปวช.	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	148,560	-	-	148,560
									(12,380X12)			
14	น.ส.สุดารักษ์ ภิรมย์ไกรภักดิ์	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	147,600	-	-	147,600
									(12,300X12)			
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
15	นายเอกรัตน์ ตู้ภูมิ	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
16	นางสุวรรณา แย้มอุลย์	ปวส	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
	<u>กองคลัง</u>						-					
17	นางนฐพร ฐานวิเศษ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	ต้น	10-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	ต้น	396,000	42,000	-	438,000
									(33,000X12)	(3,500X12)		
18	นางอนงค์ โนเปลือย	การบริหารธุกิจ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	288,120	-	-	288,120
									(24,010X12)			
19	นางสาวสุธาสินี กำชู	ปวส.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	10-3-04-4203-001	จพง.พัสดุ	ชำนาญงาน	302,280	-	-	302,280
									(25,190X12)			
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>						-					
20	นางอรสา อ่อนอภัย	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	183,480	-	-	183,480
									(15,290X12)			
21	นางสาวนันทวินิช ด้านศัตรู	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	180,000	-	-	180,000
									(15,000X12)			
22	นายชยกฤต ชาติทหาร	ปวช.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	138,360	-	-	138,360
	<u>กองช่าง</u>						-		(11,530X12)			
23	ว่าง	ป.ตรี	10-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างเดิม
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500X12)		
24	นายศักดิ์ดา เพียงใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	307,920	-	-	307,920
									(25,600X12)			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างภารกิจ						-					
25	นายอุดร แสนตา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	195,720	-	-	195,720
									(16,310X12)			
26	นางแสงสุริยา คณานิชย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	137,640	-	-	137,640
									(12,730X12)			
27	นายแสง เพชรภูเขียว	ปวช.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	149,760	-	-	149,760
									(12,480X12)			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								-			-
28	นายพิเชษฐ์ บุญโสภิณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	10-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	342,720	42,000	-	342,720
									(28,560X12)	(3,500X12)		
29	นางสาวจารุวรรณ ทิพรักษ์	ป.ตรี	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	194,640	-	-	194,640
									(16,220X12)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาวงเดือน											
30	นางกานดา สุดนางาม	ป.ตรี	10-3-08-6600-225	ครู	-	10-3-08-6600-225	ครู	-	284,280	-	-	284,280
									(23,690X12)			
31	นางสุภาพ เลิศคอนสาร	ป.ตรี	10-3-08-6600-230	ครู	-	10-3-08-6600-230	ครู	-	243,360	-	-	243,360
	-								(20,280X12)			
	พนักงานจ้างภารกิจ											
32	น.ส.จันทรา สำราญรมย์	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	141,240	-	-	141,240
									(11,770X12)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำพุหินลาด											
33	นางสิริยาภรณ์ สีมาพล	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-08-6600-226	ครู	ชก	10-3-08-6600-226	ครู	ชก	288,120	42,000	-	288,120
									(24,010X12)	(3,500X12)		
34	นางจันทร์เพ็ญ ปลื้มจิตร	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-08-6600-228	ครู	ชก	10-3-08-6600-228	ครู	ชก	294,120	42,000	-	294,120
									(24,510X12)	(3,500X12)		

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างภารกิจ											
35	นางวันเพ็ญ แต่งผิว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	141,840	-	-	141,840
									(11,820X12)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำอุ่น											
36	นางประสิตา กาญบุตร	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-08-6600-227	ครู	ชก	10-3-08-6600-227	ครู	ชก	278,280	42,000	-	278,280
									(23,190X12)	(3,500X12)		
	พนักงานจ้างภารกิจ											
37	นางจี มิ่งคะโน	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	153,120	-	-	153,120
									(12,760X12)			
38	นางบัวพันธ์ เรียนรัตน์	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	153,120	-	-	153,120
									(12,7670X12)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนจำปาทอง											
39	นางรสรินทร์ พราหมนิล	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-08-6600-229	ครู	ชก	10-3-08-6600-229	ครู	ชก	294,480	42,000	-	294,480
									(24,540X12)	(3,500X12)		
40	น.ส.จันทร์แรม ศรีหนองเป็ด	ป.ตรี	10-3-08-6600-224	ครู	ชก	10-3-08-6600-224	ครู	ชก	275,400	-	-	275,400
									(22,950X12)			
	พนักงานจ้างภารกิจ											
41	นางจิตรา นเรกุล	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	155,520	-	-	155,520
	พนักงานจ้างทั่วไป								(12,960X12)			
42	น.ส.มนธิชา ทับทิมเพชรางกูล	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>											
43	น.ส.ณภัทสุดา เปรมใจ	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	288,120	42,000	-	330120
									(28,560X12)	(3,500X12)		
44	นางอุทัยวรรณ อ่อนอภัย	การบริหารธุกิจ	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	278,560	-	-	278,560
									(22,980X12)			
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>											
45	นางฐาปนี บุญหนัก	ปวช	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	138,240	-	-	138,240
									(12,600X12)			
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
46	-	-	-	-	-	10-3-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.ทุ่งนาเลา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาเลา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****