



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป ๘๙๕/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการฝึกอบรม

จำนวน ๑ ชุด

## เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๔๖๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การเดินทางไปราชการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้อนุมัติให้นางศิริวรรณ บุตรทัน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมสีตารีสอร์ท อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก นั้น

## ข้อเท็จจริง

บัดนี้การอบรมได้เสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมดังกล่าว ได้เดินทางกลับที่ตั้งสำนักงานเมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จากการเข้ารับการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต่อไป

## ข้อระเบียบ/กฎหมาย

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ “ข้อ ๑๐ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วม สังเกตการณ์ที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติตามข้อ ๙ ภายในหกสิบวัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ”

## ข้อเสนอ

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบข้างต้น จึงขอรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ปราบกฏตามผลการเข้ารับการฝึกอบรมที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เห็นควรลงเผยแพร่ในเว็บไซต์ของ อบต.นาโสม [www.nasom.go.th](http://www.nasom.go.th) หัวข้อ “คลังความรู้ (KM)”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ .....  .....ผู้เข้ารับการอบรม

( นางศิริวรรณ บุตรทัน )


ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็นหัวหน้า...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

วธพ

.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ)..... 

(นางสาวทศพร เดชรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

วธพ

.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ)..... 

(นางสาวทศพร เดชรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

วธพ

.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ)..... 

(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

แบบรายงานผลการฝึกอบรม  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

๑. ชื่อหลักสูตร

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. หน่วยงานผู้จัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

๓. ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๔. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีการ  
และเทคนิคการจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง การ  
วิเคราะห์ค่างานปริมาณงานคุณภาพงานลักษณะงาน เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง คุ่มค่า  
มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

๕. เนื้อหาและวิชาของหลักสูตร การฝึกอบรมสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๕.๑ หลักคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลังการคาดคะเนความต้องการอัตรากำลัง
- กระบวนการในการกำหนด และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย และแผนปฏิบัติการ  
ต่างๆด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรมีการบริหารอัตรากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
- กลวิธีในการจัดหา ใช้ประโยชน์ พัฒนา และธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรกำลังคน

ของหน่วยงาน

๕.๒ กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. กรอบแนวคิดกระบวนการ และขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ  
อปท

๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

๕.๓ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง และวิธีการคำนวณ  
ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- โครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ตำแหน่งสายงานและมาตรฐานตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- วิธีการและขั้นตอนในการขอกำหนดส่วนราชการ ยุบส่วนราชการ
- วิธีการและขั้นตอนในการกำหนดตำแหน่งและการยุบเลิกตำแหน่ง
- การพิจารณาผลกระทบ
- วิธีการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

#### ๕.๔ เทคนิคการวิเคราะห์และประเมินค่างาน

๑. ความหมายการประเมินค่างาน
๒. หลักการแนวคิดการประเมินค่างาน
๓. เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินค่างาน
๔. กระบวนการขั้นตอนการประเมินค่างาน
๕. กระบวนการวิเคราะห์งาน

#### ๕.๕ การอบรมเชิงปฏิบัติการ workshop การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การเขียน outline กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. การเขียนหลักการและเหตุผล
๓. การวิเคราะห์ อัตรากำลัง
๔. การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง
๕. การคำนวณค่าใช้จ่าย

### ๖. ประเด็นสำคัญที่ได้หรือเล็งเห็นจากการฝึกอบรม

แผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลังมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ ซึ่งการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการดำเนินการภายใต้กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การได้รับแต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ ที่พึงมีพึงได้ของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ท้องถิ่นทุกแห่ง ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดจังหวัด โดยที่การสรรหาหรือการมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งใด จะต้องเป็นตำแหน่งที่ปรากฏในแผนอัตรากำลัง มิฉะนั้นแล้ว การแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจไม่ชอบด้วยกฎหมายจนมีผลให้ถูกยกเลิกเพิกถอนคำสั่งนั้น และผู้นั้นต้องกลับสู่สถานภาพในตำแหน่งเดิมจนก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อท้องถิ่นหรือเกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจขึ้นได้

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้บริการสาธารณะ ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งคณะกรรมการระดับส่วนกลาง และระดับจังหวัดผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานจ้าง จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของแผนอัตรากำลัง และดำเนินการกำหนดตำแหน่งและเรื่องอื่นๆ ให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายและหลักการต่อไป

### ๗. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการนำมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาตนและพัฒนางาน

๗.๑ พัฒนาตนเอง - เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๗.๒ พัฒนางาน - การวางแผนกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน นำเอาเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการดำเนินงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘. การนำองค์ความรู้ที่ได้รับ มาปรับใช้ให้เกิด การพัฒนาที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรและประชาชน

การเตรียมความพร้อมและซักซ้อมความเข้าใจ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกิดความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปหลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีการเทคนิคการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่เหมาะสม สามารถตอบสนองภารกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนดซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและหน่วยงานที่ไม่จำเป็นและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๙. การเผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และอื่นๆแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (วิธีการเผยแพร่)

ประชุมซักซ้อมแนวทางและวิธีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม และวิธีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมเกิดความเข้าใจร่วมกันรวมถึงเผยแพร่แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณพ. ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่เป็นปัจจุบันลงในเว็บไซต์ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานเอกสารสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรมประกอบด้วยเอกสารประกอบการฝึกอบรมมาพร้อมนี้

ลงชื่อ ..... *ศิริวรรณ* ..... ผู้เข้ารับการอบรม

( นางศิริวรรณ บุตรทัน )

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ลงชื่อ ..... *ท.เดชรักษา* ..... ผู้บังคับบัญชา

( นางสาวทศพร เดชรักษา )

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

แนวคิดความรู้ที่นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ต่างๆเกี่ยวกับการวางแผน กระบวนการงานและขั้นตอนการทำงาน และสามารถนำเอาเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีความถูกต้องตามมาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ที่	โครงการ/กิจกรรม /งานในหน้าที่รับผิดชอบ	วิธีดำเนินการดำเนิน	ตัวชี้วัด KPI	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประจำปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมให้แล้วเสร็จและเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีผลใช้บังคับภายใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีความถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ หลักเกณฑ์	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประจำปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม  
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าไรจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ

กำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน

ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔.สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ( พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ได้แก่

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ลักษณะของปัญหา คือ

- ๑.๑ ถนนลูกรังหลายแห่งชำรุด ประชาชนสัญจรไม่สะดวก
- ๑.๒ ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง ยังมีร่องรับไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ถนนหลายสายไม่มีการวางท่อระบายน้ำหรือรางระบายน้ำ
- ๑.๔ ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ
- ๑.๕ คูคลองหลายแห่งมีสภาพแคบทำให้น้ำไหลไม่สะดวก
- ๑.๖ คลองส่งน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร
- ๑.๗ ปัญหาขาดแคลนน้ำ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำที่เพียงพอ

#### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ลักษณะของปัญหา คือ

- ๒.๑ ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ๒.๒ ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝงเนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๔ การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๕ ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๖ ประชาชนบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินหรือมีที่ดินไม่เพียงพอต่อการทำกิน
- ๒.๗ การจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรมทำให้ต้นทุนการผลิตสูง
- ๒.๘ ปุ๋ยและยาปราบศัตรูพืชมีราคาสูง และเป็นสารเคมีทำลายสภาพแวดล้อม
- ๒.๙ ประชาชนขาดอาชีพเสริม
- ๒.๑๐ ขาดการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เช่น ในรูปสหกรณ์หรือเศรษฐกิจชุมชน ที่หลากหลาย

#### ๓. ปัญหาด้านสังคม

ลักษณะของปัญหา คือ

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี
- ๓.๒ ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
- ๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการลักขโมย

#### ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

ลักษณะของปัญหา คือ

๔.๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมหรือมีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง การปกครอง

#### ๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลักษณะของปัญหา คือ

๕.๑ สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน

๕.๒ กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม

๕.๓ ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

#### ๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

ลักษณะของปัญหา คือ

๖.๑ ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ

๖.๒ การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์

๖.๓ สารเคมีตกค้างในอาหาร

#### ๗.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของปัญหา คือ

๗.๑ ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมี

๗.๒ ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชน/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี

๗.๓ ปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหา การเผาอ้อย ในช่วงฤดูการตัดอ้อย ทำให้เกิดมลพิษในอากาศ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

๗.๔ ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์น้อย ทำให้ผลผลิตไม่เต็มที่ควร

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาโสม คือ “ **นาโสมเมืองน่าอยู่ คู่เศรษฐกิจการเกษตร เขตอนุรักษ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล** ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการทำเกษตร จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนาโสมเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลนาโสม ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



### ☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ

เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไขปัญหาเสพติดให้หมดไปดูแล และป้องกันสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

### ☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ

๑. ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีและได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยมีการออกกำลังกาย เล่นกีฬาเหมาะสมกับสภาพวัย

๔. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ โอกาสและมีคุณภาพ การดำรงชีวิตที่ดีถ่วงถึง

๕. ส่งเสริมศาสนา จัดงานบุญตามประเพณีสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

### ☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๑. ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๒. ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้ มาตรฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก สามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึง เพียงพอ

### ☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑. ประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ

๒. อนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดีตลอดไป

### ☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๑. พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย สร้างความประทับใจในบริการสาธารณะ ให้กับประชาชน

๒. บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน

๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมทางการเมืองและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขต พื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา

ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

## ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๓. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เจ้าหน้าที่จึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว</p>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. ระบบบริหารจัดการ ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่หากไม่ศึกษาอย่างครบถ้วนและขาดความชัดเจนในการดำเนินงานอาจเกิดความผิดพลาดได้</p> <p>๒. ระบบข้อมูลและการรายงานผล ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลยังมีความล่าช้าส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานช้า</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีความเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด</p>
<p><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดทน.ในฐานะตัวแทน</p>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลและข้อมูลยังมีความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ช้าตาม</p> <p>๒. มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่</p> <p>๓. มีอัตราตำแหน่งว่าง มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑.เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบข้อ กฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p> <p>๒.เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึง สามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและ สามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว</p> <p>๓.มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมี เครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงานพร้อมใช้ งานทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑.โครงการตามแผนพัฒนาที่มาจากความต้องการของ ประชาชนมีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน ขาดประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ด้านงบประมาณ งบประมาณบริหารงานค่อนข้างจำกัด ทำให้การดำเนินงานในบางเรื่อง เช่น การพัฒนาแหล่งน้ำที่ ต้องใช้งบประมาณสูง ดำเนินการได้อย่างยากลำบาก ไม่ เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน</p> <p>๓.การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กรและนโยบาย ต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนมากทำให้ความรับผิดชอบเพิ่ม มากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด</p> <p>๔.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านหรือตรงตามอัตรา ตำแหน่ง</p> <p>๕.อาคารสำนักงานมีพื้นที่จำกัด คับแคบ</p>
<p><b>โอกาส O</b></p> <p>๑.เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีงบประมาณสนับสนุนจาก รัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น เพิ่มขึ้น</p> <p>๒.ตำบลนาโสมเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การต่อยอดใน การผลิตพืชผลด้านการเกษตรที่ให้ผลทางเศรษฐกิจสูง และพลังงานทดแทน ได้แก่ อ้อย และการบริการ ขนส่งสินค้าขนาดใหญ่ ( Logistics )</p> <p>๓.มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อไปยังแหล่ง ท่องเที่ยวหลายแห่งเหมาะแก่การส่งเสริมการค้า ชุมชนและพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๔.มีกลุ่ม องค์กรประชาชน ชมรมต่างๆ ที่รวมตัวกัน จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย</p> <p>๕.เจ้าหน้าที่มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดประชาชนและ ผู้นำชุมชนสามารถติดต่อประสานงานง่ายขึ้น</p>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ ยังขาดแคลน เช่น แหล่งน้ำ เพื่อการเพาะปลูก หรือถนนมาตรฐานเชื่อมต่อระหว่าง หมู่บ้านยังขาดแคลนอยู่มาก</p> <p>๒.ศักยภาพของชุมชน ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วม ยังขาดระบบการวางผัง เมืองที่เหมาะสม</p> <p>๓.เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง งบประมาณ รายได้มีจำนวนน้อย แต่ความต้องการของประชาชนมีมาก ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ครอบคลุม</p> <p>๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มี จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๕. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ ปัญหาความ ต้องการและภารกิจ</p>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมจะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้ทราบภารกิจที่ต้องดำเนินการ ในอีก ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดของภารกิจที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต้องดำเนินการ และระดับความสัมพันธ์กับจำนวนของบุคลากรในแต่ละงาน ดังนี้

๑.การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ภารกิจด้านนี้ เป็นลักษณะงานที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรที่รับผิดชอบต้องมีความรู้ด้าน งานก่อสร้าง งานออกแบบ ประมาณราคา และงานประสานสาธารณูปโภคต่างๆ จึงต้องกำกับดูแลด้วยนัก บริหารงานช่าง และนายช่างโยธาที่มีความรู้ ความชำนาญงานพอสมควร ดังนั้น ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโสมต้องการบุคลากร ๓ อัตรา คือ นักบริหารงานช่าง , นายช่างโยธา และผู้ช่วยช่างโยธา

๒.การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ภารกิจด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมงานบริหารทั่วไปขององค์กรทั้งหมด จึงจำเป็นต้องกำหนดตัวผู้รับผิดชอบที่เพียงพอ ต่อการดำเนินการ ดังนั้น ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องการบุคลากร ๑๐ อัตรา คือ นักบริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานผลิตน้ำประปา นักการภารโรง และ คนงานทั่วไป

๓.การพัฒนารายได้ท้องถิ่น งานการเงิน การบัญชี งานบริหารงานคลัง ภารกิจด้านนี้ เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพด้านการคลังท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมงานการเงินและบัญชี การพัสดุ และที่สำคัญอีกด้าน คือ การพัฒนารายได้ท้องถิ่น ที่ผู้ร่วมรับผิดชอบต้องมีความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่ ดังนั้น ใน ภาพรวม ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต้องการบุคลากร ๕ อัตรา คือ นักบริหารงานคลัง เจ้า พนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) และผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้

๔. การส่งเสริม สนับสนุน การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เช่น งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานพัฒนาต่างๆ ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบ โดยกำหนดบุคลากรไว้ ๑ อัตรา คือนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบภายใน เช่น งานแผนป้องกันภัยแล้ง น้ำท่วม ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตามระเบียบช่วยเหลือประชาชนฯ ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกำหนดบุคลากรไว้ ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก เยาวชน สตรี และประชาชน ผู้ด้อยโอกาส ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดบุคลากรไว้ ๑ อัตรา คือนักพัฒนาชุมชน

๗. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ธรรมชาติ เนื่องจากปริมาณงานในอนาคตกาดว่ายังมีไม่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดไว้ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบ จึงอยู่ในผู้รับผิดชอบภารกิจตามข้อ ๒

๘. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากปริมาณงานในอนาคตกาดว่ายังมีไม่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดไว้ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบจึงอยู่ในผู้รับผิดชอบภารกิจตามข้อ ๒

๙. ด้านการบริหารจัดการศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี กีฬาและนันทนาการ เนื่องจากภารกิจด้านนี้มีความสำคัญพอสมควร โดยเฉพาะในส่วนของภารกิจกำกับและขับเคลื่อนด้านนโยบายที่ต้องมีการดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น ผู้ที่รับผิดชอบจึงต้องมีความรู้ความชำนาญงานอย่างเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงต้องการบุคลากรที่ดูแลด้านนี้ ๕ อัตรา คือ นักบริหารงานการศึกษา ครู ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) และคณงานทั่วไป

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเหมาะสมกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและยังคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	
<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul>	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul>	
<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานศึกษา</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> </ul>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานศึกษา</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
  - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
  - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา
๒. กองคลัง
  - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
  - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
  - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๓. กองช่าง
  - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
  - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
  - ๔.๒ พนักงานครู ๑ อัตรา
  - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๔	-	๔	๒
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-	-
	งานบัญชี	๑	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	-	-	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารงานศึกษา	๑	-	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	๑	-	๒	๑

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ	- เพื่อให้ประชาชนในตำบลได้ร่วมกิจกรรมและมีส่วนร่วม เทิดทูน ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติธรรมาภิบาลให้เยาวชนและ ประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - ครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก
	-เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไข ปัญหาเสียดังกล่าวให้หมดไปดูแลและป้องกันสาธารณภัยที่อาจ เกิดขึ้นในพื้นที่	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองช่าง -เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ -ผช.จพง.ธุรการ -นักการภารโรง -พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา -พนง.ขับรถยนต์ -คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และ สังคมที่มี คุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ป้องกันโรคติดต่อ ทั้งชุมชน โรงเรียน และ หน่วยงานรัฐในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ - ผอ.กองการศึกษา - ครู /ผช.ครู
	- เพื่อการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ เอดส์และผู้ประสบสาธารณภัย. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ โอกาสและมี คุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีทั่วถึง	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน	- การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ประชาชนมีความรู้ตามหลักวิชาการในการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอาชีพเสริม มีรายได้ ลดรายจ่ายพัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ ฯ - จพง.ธุรการ - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ที่สาธารณะประโยชน์ ระบบสื่อสารโทรคมนาคม การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก สามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึงเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.การเงิน - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - พนักงานผลิตน้ำประปา - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปีประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานผลิตน้ำประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้งสรรหา พัฒนาบุคลากรในสังกัด  - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักทรัพยากรบุคคล  - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๑. สำนักปลัด อปท. (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน/ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๒. กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ/ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	