



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา  
อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

# คำนำ

การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้อำนาจในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้มีการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	๓๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	๔๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจะดำเนินการ	๕๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๔

## ภาคผนวก

๑. เอกสารข้อกำหนดตำแหน่งใหม่
๒. ปริมาณงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
(เอกสารหมายเลข ๔)



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนามีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนามาตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

### ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาบรรลุผลตามพันธกิจที่ต้องไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุโขทัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลบ้านนา ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ฝ่ายการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

## ❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

### ๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้





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




**International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)



 **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

 **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

 **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

## ๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจ และลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

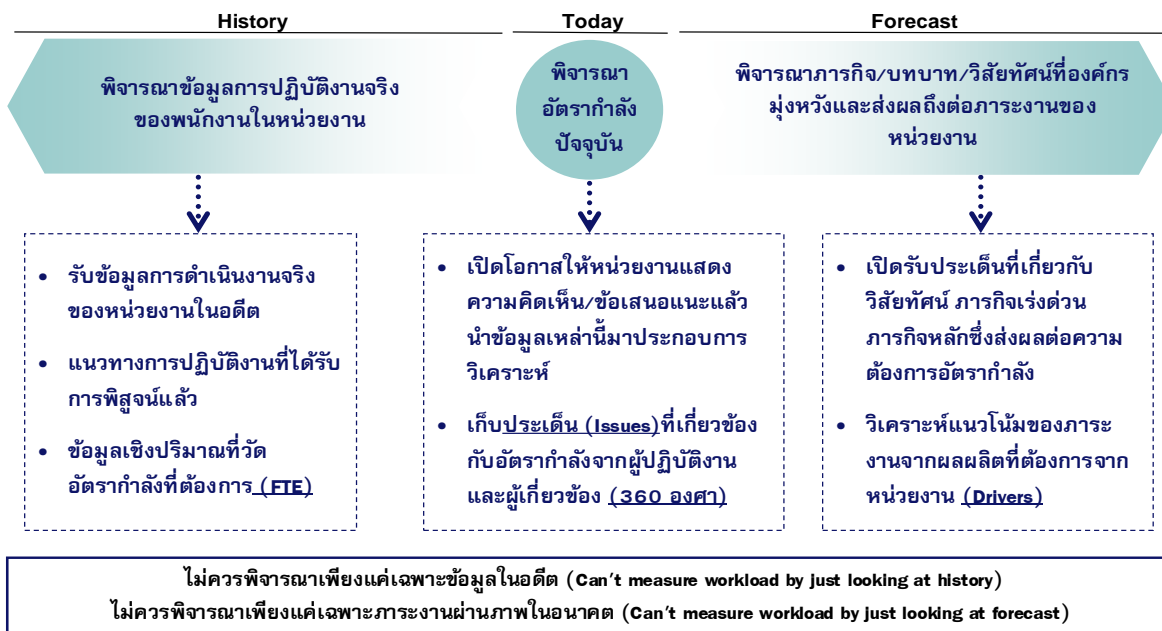
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการอนามัยและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข การรักษาความสะอาด การ

ควบคุมโรค การควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

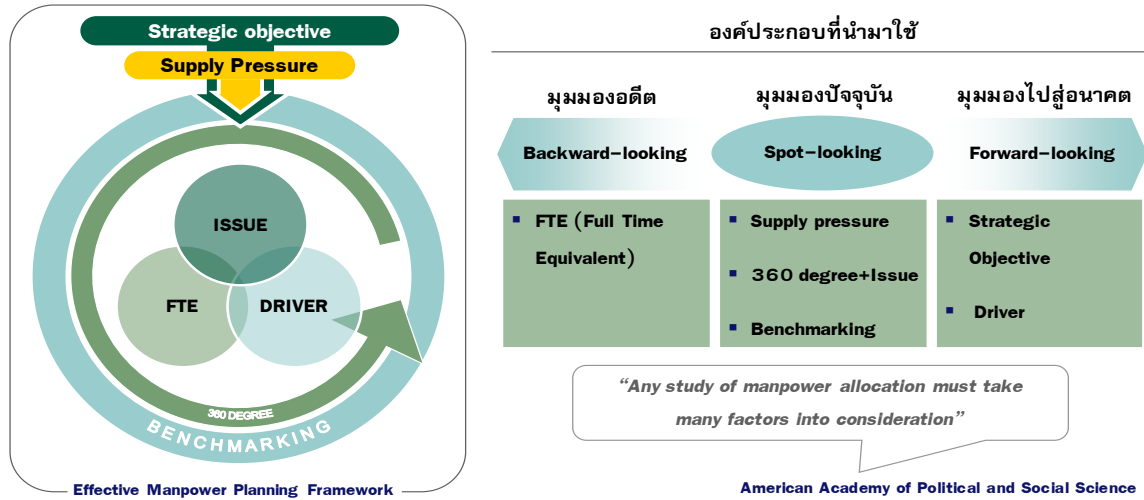
**(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบन्नสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective :** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะพิจารณาคณาภูมิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure :** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

**แทนค่า** ดังนี้  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver :** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา (การตรวจประเมิน LPA)

**ประเด็นที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues :** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **ประเด็นเรื่องการรักษาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ไกลจากตัวอำเภอ แต่เมื่อบุคลากรที่ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่นแล้วจะหาผู้ประสงค์มาปฏิบัติงานในองค์กรยาก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**ประเด็นที่ ๖ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบทและงบประมาณใกล้เคียงกัน

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.บ้านนา	๕	๒๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๕	๔	
๒	อบต.ราวต้นจันทร์	๕	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๖	
๓	อบต.บ้านชาน	๕	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๑๕	
๔	อบต.วังลึก	๕	๓๑,๔๖๖,๐๐๐	๑๙	๑๐	
๕	อบต.วังทอง	๕	๒๙,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๕	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา องค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งห้าแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งห้าแห่งแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งและจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ❖ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลประธาน หัวหน้าสวนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับ นโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงมหาดไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ รายละเอียดดังนี้

➤ **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒**

๑ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ประกอบด้วย

๑.๑ นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน

๑.๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ละอธิบดีกรมการปกครอง

๑.๓ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนสิบสองคน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน ผู้บริหารเทศบาลสามคน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้าคน และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารเมืองพัทยา หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น รวมสองคน ทั้งนี้ โดยให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท

๑.๔ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสองคน ประกอบด้วยบุคคล ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น ในสาขารัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ และด้านกฎหมาย ทั้งนี้ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่นายกรัฐมนตรีกำหนด

## ๒. คณะกรรมการมีอำนาจ และหน้าที่หลัก ดังต่อไปนี้

๒.๑ จัดทำแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการ เพื่อขอความเห็นชอบ จากคณะรัฐมนตรี และรายงานต่อรัฐสภา

๒.๒ กำหนดการจัดบริการสาธารณะ ตามอำนาจ และหน้าที่ระหว่างรัฐ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.๓ ปรับปรุงสัดส่วนภาษี และอากร และรายได้ ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง เป็นสำคัญ

๒.๔ กำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ จากราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ ประสานการถ่ายโอนข้าราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานรัฐสภากิจ ระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดอำนาจ และหน้าที่การจัดสรรภาษี และอากรเงินอุดหนุน เงินงบประมาณที่ราชการส่วนกลาง โอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการถ่ายโอนภารกิจ ตาม ๒) ๓) และ ๔)

๒.๖ ให้ข้อเสนอแนะ ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการกระจายอำนาจ เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปตามแผนฯ ที่วางไว้ เช่น มาตรการด้านการเงิน การคลัง การภาษีอากร การตราพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ การจัดระบบตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

๓. จัดทำแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนดังกล่าว ให้ดำเนินการที่จำเป็น คือ

๓.๑ ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะ ที่รัฐดำเนินการอยู่ให้เสร็จสิ้น ภายในสี่ปี หากยังไม่แล้วเสร็จภายในสี่ปี ให้รัฐทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ และช่วยเหลือท้องถิ่น ให้ถ่ายโอนภารกิจให้แล้วเสร็จ ภายในสิบปี



๓.๒ กำหนดการจัดสรรภาษี และอากรเงินอุดหนุน และรายได้อื่น ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน ปี พ.ศ.๒๕๕๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบ ของรายได้รัฐบาล และในปี พ.ศ.๒๕๕๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้า ของรายได้รัฐบาล ให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ พิจารณาทบทวนแผนการกระจายอำนาจฯ ทุกระยะเวลาไม่เกินห้าปี

**๔ จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ ตามแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญดังนี้**

๔.๑ กำหนดรายละเอียดของอำนาจหน้าที่ ในการให้บริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละรูปแบบจะต้องกระทำ

๔.๒ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินการในการจัดสรรสัดส่วนภาษี และอากรให้เพียงพอ

๔.๓ เสนอให้แก้ไข หรือจัดให้มีกฎหมายที่จำเป็น เพื่อให้ดำเนินการได้ตามแผน

๔.๔ จัดระบบการบริหาร และการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๕ การกำหนดอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ**

ได้มีการกำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยา และ อบต. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา ๑๖ นอกจากนี้ กำหนดให้ อบจ. และ กทม. มีอำนาจ และหน้าที่ตามมาตรา ๑๗ และ ๑๘ ตามลำดับระบบบริการสาธารณะ ดังกล่าว เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การสาธารณสุขโรค การสาธารณสุขการ การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การส่งเสริมกีฬา การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ และการฆ่าสัตว์ การผังเมือง การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น นอกจากนี้ยังกำหนดอำนาจ และหน้าที่ให้ อบจ. เช่น การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การจัดให้มีพิพิธภัณฑสถาน และหอจดหมายเหตุ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย การขนส่งมวลชน และการวิศวกรรมจราจร เป็นต้น

**๖ การจัดสรรส่วนภาษี และอากร**

ได้กำหนดให้ เทศบาล เมืองพัทยา และ อบต. อาจมีรายได้จากภาษี และอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ เช่น ภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีมูลค่าเพิ่ม ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าปรับตามกฎหมาย เป็นต้น

นอกจากนี้ กำหนดให้ อบจ. และ กทม. อาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ เช่น ภาษีบำรุง อบจ./กทม. สำหรับน้ำมันเบนซิน ดีเซล และก๊าซ ภาษีบำรุง อบจ./กทม. สำหรับยาสูบ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจ ภาษี และค่าธรรมเนียมรถยนต์ ภาษีเพื่อการศึกษา อากรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวงแร่ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ./กทม. (จากผู้พักในโรงแรม) ค่าธรรมเนียม สนามบิน เป็นต้น

## ➤ นโยบายของรัฐบาล ๑๑ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมายมาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดหรือประสพภัยร้าย มุ่งสันคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

### ๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- การบริหารจัดการชายแดน
- การสร้างความมั่นคงทางทะเล
- การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ
- การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางการทหารร่วมกันของอาเซียน

โดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดน โดยใช้กลไกระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนายยุทธศาสตร์ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาไปใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ ปลอดภัยจากการคุกคามทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศได้

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมือง เศรษฐกิจหรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

### ๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ด้อยโอกาส พัฒนาศักยภาพ คຸ້ມครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้น และโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกกล้าเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกกล้า และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่มีใช้เกษตรกร ใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ที่ทันสมัย แก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน

#### ๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยอาจจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

#### ๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครุภคในวัยรุน และปัญหาด้านการแพทยและจริยธรรมของการอุมบุญ การปลุกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

## ๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดาเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดาเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบลงทุนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ก่อนที่จะพ้นกำหนดภายในสิ้นปีนี้

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้จัดทำไว้โดยนำหลักการสำคัญของการจัดทางงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ให้ความสำคัญในการบูรณาการงบประมาณ และความพร้อมในการดาเนินงานร่วมนำแหล่งเงินอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย ทบทวนภารกิจที่มีลักษณะไม่ยั่งยืนหรือสร้างภาระหนี้สาธารณะของประเทศเกินความจำเป็น และแสดงรายการลงทุนในระดับจังหวัดเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนไว้แล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนาโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทนดี

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไร่นา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้

๖.๗ ในระยะยาวต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาเสถียรภาพของราคาอย่างเหมาะสม

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนและปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล โดยระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นปี ๒๕๕๔ ส่วนภาวะภัยแล้งนั้นรัฐบาลจะเร่งดาเนินการสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุม ซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาวะภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้อย่างประเทภ รวมถึงการดาเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดาเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชน ด้วยวิธีการเปิดเผย โปร่งใส และเป็นมิตรต่อสภาวะแวดล้อม พร้อมกับร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บอย่างครบถ้วน โดยปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล แต่ปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีทางการค้าและขยายรากฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน เช่น ภาษีมรดก ภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยให้น้อยที่สุด

รวมทั้งปรับปรุงการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อย และยกเลิกการยกเว้นภาษีประเภทที่เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้ที่มีฐานะการเงินดี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

๖.๑๑ บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งจำนวนสูงมากกว่า ๗๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นภาระงบประมาณใน ๕ ปีข้างหน้า อันจะทำให้เหลืองบประมาณเพื่อการลงทุนพัฒนาประเทศน้อยลง โดยประมวลหนี้เหล่านี้ให้ครบถ้วน หาแหล่งเงินระยะยาวมาสะสางหนี้ทั้งหมด และยืดระยะเวลาชำระคืนให้นานที่สุดเพื่อลดภาระของงบประมาณในอนาคต

๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - ด้านการขนส่งและคมนาคมทางบก โดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใน กทม. และรถไฟฟ้าเชื่อม กทม. กับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชน เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำได้ - ด้านคมนาคมทางอากาศ โดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ ๒ ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ด้านการคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและปากสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้าภายในประเทศและเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

๖.๑๓ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบราง เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัย โครงสร้างอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม การลงทุน การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาระบบรางให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการควบรวมกิจการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ อาทิ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

## ๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด่านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด่าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

## ๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อมุ่งเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษวิจัย และพัฒนาและนวัตกรรมของไทย ตามความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

## ๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๙.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๙.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้นจะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

## ๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปราม การทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาคธุรกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ การรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริหารสาธารณะได้รวดเร็ว ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดการทุจริต หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุน ส่วนในระยะเฉพาะหน้า จะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๑๐.๔ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน

#### ๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่นๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ

๑๑.๒ ในระยะต่อไป จะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ

### ➤ นโยบายกระทรวงมหาดไทย

กรอบในการกำหนดนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ได้แก่

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑
- นโยบายรัฐบาล
- Roadmap ระยะที่ ๒
- ภารกิจอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย
- ความต้องการของประชาชน

#### แนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงมหาดไทย

๑. การบริหารราชการแผ่นดิน

- การบริหารราชการเป็นเอกภาพ
- ความสามารถในการบูรณาการ

๒. ปฏิบัติตามบาทบาท อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน

๓. โปร่งใส และเป็นธรรม

#### นโยบายที่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑. การเทิดทูนและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

- การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันหลักของชาติ
- น้อมนำแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ และสมเด็จพระนางเจ้าฯ

พระบรมราชินีนาถ เช่น ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง , เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา , หลักการทรงงาน โครงการพระราชดำริ เป็นต้น ไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

- การสร้างครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง มีระบบกล่อมเกล่าในทุกระดับ/สถาบัน

เช่น สถาบันครอบครัว โรงเรียน สังคม ภาคประชาสังคม เป็นต้น

๒. การสร้างความปรองดองสมานฉันท์

- ลดความขัดแย้ง สร้างความสงบสุขและเป็นธรรม ประชาชนเห็นต่างได้แต่ต้องอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ข้าราชการต้องไม่เลือกข้าง/เลือกฝ่าย

- การปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยม ๑๒ ประการ

๓. การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

การแก้ไขปัญหาลำพองหวัดชายแดนภาคใต้ น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เอาชนะใจคนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพพื้นที่และคุณภาพชีวิตของประชาชน

#### ๔. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- ศูนย์ดำรงธรรม ต้องเป็นทางออก/คำตอบในการแก้ไขปัญหาและให้บริการประชาชน สถานที่ในการจัดตั้งศูนย์ ฯ มีความเหมาะสมสะดวกต่อการให้บริการ/รับบริการ
- การให้บริการประชาชน “บริการด้วยใจ คนไทยยิ้มได้” ศูนย์บริการร่วม ณ จุดเดียว (One Stop Service) ขอให้มีความครอบคลุมในทุกพื้นที่
- การบริหารจัดการขยะทั้งระบบ ได้แก่ การแยกขยะ การเก็บขยะสถานที่ทิ้งขยะ ฯลฯ จะต้องมีการหารือกันต่อไป
- การรักษาความสะอาด/ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานที่ท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ในพื้นที่จังหวัด อำเภอก และท้องถิ่นให้ทุกสถานที่ทั่วประเทศเป็นที่ปลอดภัย
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย ต้องเตรียมพร้อมรับแก้ไขให้ทัน
- การกำจัดผักตบชวา เริ่มต้นกำจัดตั้งแต่คูคลองเล็ก ๆ ให้ท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการดูแลร่วมถึงการนำผักตบชวาไปใช้ประโยชน์ เช่น เลี้ยงสัตว์ ทำปุ๋ย ศิลปชีพ เป็นต้น

#### ๕. การกระตุ้นเศรษฐกิจ สร้างรายได้และลดความเหลื่อมล้ำ

- การสร้างรายได้ให้ครัวเรือน การส่งเสริม/พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน , OTOP ฯลฯ
- Zoning เพื่อการเกษตร ชี้แจง/ทำความเข้าใจกับประชาชนว่าแต่ละพื้นที่เหมาะสมกับการปลูกพืชชนิดใด มีปริมาณน้ำเพียงพอหรือไม่ อย่างไร
- การออกเอกสารสิทธิที่ดิน ขอให้ดำเนินการออกเอกสารดิน ปัจจุบันให้ถูกต้อง/เป็นไปตามกฎหมาย

๖. การบริหารบ้านเมืองที่ดี ดำเนินแผนงาน/โครงการที่สร้างประโยชน์ในพื้นที่/เป็นความต้องการของประชาชน อย่างโปร่งใสโดยดำเนินการ

๖.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบตามประกาศ คสช. ฉบับที่ ๖๘/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด ได้แก่

- กำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

- หัวหน้าส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กับข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำเกี่ยวข้องกับการทุจริตโดยบังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการปกครองและมาตรการทางกฎหมายอย่างเฉียบขาดและรวดเร็ว

- ให้หัวหน้าส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐควบคุม กำกับดูแล การจัดซื้อจัดจ้างของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐตามบทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด

- หากหัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยให้เกิดการทุจริต ให้ถือเป็นความผิดวินัย/ความผิดทางอาญาแล้วแต่กรณี

๖.๒ การกำกับดูแลการบริหารงานของ อปท. ให้เกิดความโปร่งใส ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอกำกับดูแลการดำเนินงานของ อปท. ให้มีความถูกต้อง คุ้มค่า ประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้ตามประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๔/๒๕๕๗ เรื่อง การกำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณของ อปท.



### ๖.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งภาครัฐ

- ธารรงค์ให้ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- พัฒนาระบบและกลไกการควบคุม และถ่วงดุลอำนาจให้เหมาะสม ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ และสร้างกลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

### ๖.๔ การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐในการป้องกันและปราบปรามทุจริตภาครัฐให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง
- ส่งเสริมการประพฤติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมจรรยาวิชาชีพอของบุคลากร
- เสริมสร้างค่านิยม ๑๒ ประการ

### ๗.เรื่องอื่น ๆ

- Technology Digital เช่น อินเทอร์เน็ต การกระจายเสียงวิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ ซึ่งยังไม่มีการบริหารจัดการที่สมบูรณ์ เริ่มจากการวางระบบ Hard Infrastructure , Soft Infrastructure และที่สำคัญคือกฎ/ระเบียบและความปลอดภัยของระบบ เพื่อสนับสนุนข้อมูลในการศึกษาและข้อมูลพื้นฐาน
- การสรรหาผู้บริหาร/สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรักษาในกรณีครบวาระ ให้พิจารณาบุคคลเป็นคนดีและเหมาะสม สามารถทำงานตอบสนองความต้องการ โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของประชาชนเพื่อบริหารงานในช่วงนี้

### แนวทางการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด

- การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในท้องถิ่น และท้องถิ่น กระตุ้นข้าราชการในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักถึงนโยบาย หน้าที่ และภารกิจที่ได้มอบหมาย
- เป็นตัวแทนของรัฐบาลในการดูแลพื้นที่/ความเป็นอยู่ของประชาชนดั่งนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจำเป็นต้องทราบถึงนโยบายของทุกหน่วยงาน/เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทุกเรื่อง
- ปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดความสงบสุข ไม่เลือกข้าง ไม่เลือกฝ่ายไม่ทำงานเพื่อสนองความต้องการของตนเอง
- ลงพื้นที่ดูแลประชาชนสม่ำเสมอ พร้อมทั้งกำชับนายอำเภอให้ลงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอทั้งนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงมหาดไทย และข้าราชการในส่วนกลางจะปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้ว่าราชการจังหวัด

### ➤ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับท้องถิ่นสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ส่วนที่ ๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความ  
มั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ  
และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

### ➤ แผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

**๑.วิสัยทัศน์** : “สุโขทัยเมืองแห่งมรดกโลก ท่องเที่ยวประทับใจ เศรษฐกิจก้าวไกล  
สุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า”

**๒.พันธกิจ** : พัฒนาสุโขทัยให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร  
อุตสาหกรรมเพิ่มรายได้ รองรับเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของภาคเหนือตอนล่างที่ยั่งยืน

#### ๓.เป้าหมาย :

๓.๑พัฒนา ส่งเสริมการผลิต และการตลาด อุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้  
มาตรฐาน ปลอดภัย เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาด

๓.๒พัฒนา อนุรักษ์ ส่งเสริม และเชื่อมโยงการท่องเที่ยว ทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์  
และวัฒนธรรม

๓.๓พัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งของคน ชุมชน และเครือข่าย พื้นฟูอนุรักษ์ธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๔พัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหาร  
เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

#### ๔.ค่านิยมหลักจังหวัดสุโขทัย

“มุ่งมั่นผลงาน บริการด้วยใจ โปร่งใสให้ตรวจสอบ ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัด”

#### ๕.ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาและส่งเสริม การเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ ให้มี  
คุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีด  
ความสามารถในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาและส่งเสริม การท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานและมีเอก  
ลักษณะที่โดดเด่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม สุขภาวะและรักษาสมดุ  
สภาพแวดล้อม ให้เข้มแข็งปลอดภัยและปรับตัวได้ทันต่อการ  
เปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

### ➤นโยบายการพัฒนาอำเภอ

๑. ผสานการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและอำนวยความสะดวก ให้เกิดความ เป็นธรรมโปร่งใส ด้วยวิธีการประชาคมที่ต่อเนื่อง

๒. ประสานสนับสนุน ส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นในท้องถิ่น ร่วมสร้างความ เข้มแข็งของชุมชนให้การคุ้มครองดูแลประโยชน์ สาธารณะ อนุรักษ์ ขยายผลภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น จนมีการดำรงชีวิตแบบพึ่งตนเอง และเกิดระบบเศรษฐกิจพอเพียง

๓. เสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกให้เกิดการใช้สิทธิ และทำหน้าที่พลเมืองไทย ด้วยความ รับผิดชอบ ตระหนักถึงความเป็นเจ้าของสังคมไทย ตามหลักการประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔. รักษาความสงบเรียบร้อย ให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มุ่งการดำเนินชีวิตด้วย ปัญญาอย่างมีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมให้สังคมอำเภอศรีสำโรงน่าอยู่ ด้วยการพิทักษ์รักษาทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อมแล้วสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสมดุลและยั่งยืนปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ให้ใช้การได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความจำเป็น

### ➤นโยบายการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาที่ได้กำหนดขึ้นจากการ วิเคราะห์สภาพปัญหา ความเดือดร้อน ความต้องการ ซึ่งเป็นการนำผลการพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอกของชุมชนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของประชาชน จึง ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาออกเป็นตามแนวทางดังนี้

๑. โครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆมีอย่างเพียงพอและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ประชาชนในชุมชนมีรายได้อย่างเพียงพอกับการดำรงชีพและมีอาชีพที่มั่นคงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓. ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความสงบสุข สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการศึกษาในเขตพื้นที่และพัฒนาระบบการบริหารจัดการในองค์กรเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ

๕. ศิลปะ ประเพณีในท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ในชุมชนดำรงอยู่สืบไปและยั่งยืน

### ➤กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

ตามมติเห็นชอบของ คณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัด ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมความมั่นคง พัฒนาสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การส่งเสริมและสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

## ➤ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิสัยทัศน์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

"ท้องถิ่นพัฒนา การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต สร้างเศรษฐกิจแบบพอเพียง"

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาและระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

### พันธกิจ (กลยุทธ์การพัฒนา)

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสนับสนุนการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานของทางราชการ
๒. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริม การประกอบอาชีพการเกษตร เพื่อเพิ่มผลผลิตของพืชผลเสริมสร้างรายได้ตามแผนนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน
๔. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานเพื่อการรองรับการบริการในชุมชน
๕. เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินชีวิตตามแนวทางสันติสุข สามัคคี ให้เกิดขึ้นในชุมชน

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อให้การบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานทางราชการไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะของภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่นไปสู่การพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและมีเป้าหมายที่ชัดเจน
๓. เพื่อการพัฒนาการศึกษา ของเด็ก เยาวชน ในท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๔. เพื่อให้การประกอบอาชีพเกษตรกรรมของเกษตรกรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีรายได้และมีชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงและแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานเพื่อการรองรับการให้บริการต่อประชาชนในชุมชนได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
๖. เพื่อให้การดำเนินชีวิตของคนในชุมชนและ สังคม เป็นไปด้วยความสามัคคี สงบสุข มีวัฒนธรรมที่ดีงามให้ดำรงอยู่สืบไป รวมถึงพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากร

### เป้าประสงค์

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

### ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
๔. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๗. ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
๘. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

### ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
๓. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภค เพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabatบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนabatบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖. ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริม สุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับ ความ จำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่นตำบลบ้านนา โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายใน องค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความ พร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ กลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้ มี ความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำ ระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรง กับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่ เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความ สามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## ❖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
  - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
  - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
  - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
  - ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย
  - ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
  - ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๑.สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

๑.๑ **ที่ตั้ง** ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ ตำบลบ้านนา อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีสำโรง ๙ กิโลเมตรลักษณะในเขตพื้นที่ตำบลบ้านนาเป็นที่ราบลุ่ม เนื้อที่ของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ประมาณ ๙ ตารางกิโลเมตร(๕,๖๒๕)ไร่

### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ (แสดงเขตพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น)

- ทิศตะวันออกอาณาเขตติดต่อกับตำบลคลองตาล
- ทิศตะวันตกอาณาเขตติดต่อกับตำบลบ้านชาน
- ทิศเหนืออาณาเขตติดต่อกับตำบลวัดเกาะ
- ทิศใต้อาณาเขตติดต่อกับตำบลวังทอง

### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปของตำบลบ้านนา มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกได้เป็น ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาวอุณหภูมิโดยเฉลี่ยตลอดปี ประมาณ ๒๗.๖ องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๓.๐ องศาเซลเซียส และอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๒.๒ องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยทั้งปีประมาณ ๑,๒๐๘.๘๘ มิลลิเมตร ๑.๔

### ๑.๔ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- แหล่งน้ำธรรมชาติ
    - แม่น้ำ ๑ สาย คือ แม่น้ำยม
    - คลอง ๗ สาย คือ คลองตาเป้า, คลองยายสาย, คลองสิงโต, คลองป่าแดง
- เชื่อมคลองท่าจิก, คลองตาจ้อย, คลองน้ำขาว, คลองยายลุ่ม
- คลองที่สำคัญที่ประชาชนสามารถทำการเกษตร คือ
- คลองป่าแดง
  - คลองท่าจิก



- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น
  - ประตุน้ำ ๒ แห่ง อยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ ๑, หมู่ ๖
  - ฝาย ๓ แห่ง อยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ ๑, หมู่ ๔, หมู่ ๖
  - ประปาหมู่บ้าน ๕ แห่ง อยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ ๑, หมู่ ๓, หมู่ ๖
  - คลองที่สร้างขึ้น ๒ แห่ง

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

เนื้อที่ของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ประมาณ ๙ ตารางกิโลเมตร (๕,๖๒๕ ไร่)  
จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๘๗๐ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน
๑.	บ้านศาลเจ้าแม่	๑๗๔
๒.	บ้านวังตาเย	๑๓๕
๓.	บ้านคลองตาเป้า	๑๗๒
๔.	บ้านคลองยายสาย	๑๔๔
๕.	บ้านไกรใหม่	๑๑๕
๖.	บ้านตะพังงาม	๑๔๔

## ๓. ประชากร

### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

มีจำนวน ๒,๕๗๖ คน

- มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๘๖.๒๒ คน/ตารางกิโลเมตร
- ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนามีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๒,๕๗๖ คน โดยแยกเป็นชาย ๑,๒๔๙ คน หญิง ๑,๓๒๗ คน (แสดงได้ตามตารางดังนี้)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	รวมทั้งหมด		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านศาลเจ้าแม่	๒๖๘	๒๖๓	๕๓๑
๒.	บ้านวังตาเย	๑๖๔	๒๑๙	๓๘๓
๓.	บ้านคลองตาเป้า	๒๕๕	๒๗๔	๕๒๙
๔.	บ้านคลองยายสาย	๑๗๔	๑๙๖	๓๗๐
๕.	บ้านไกรใหม่	๑๕๙	๑๕๐	๓๐๙
๖.	บ้านตะพังงาม	๒๑๕	๒๓๙	๔๕๔
รวม		๑,๒๔๙	๑,๓๒๗	๒,๕๗๖

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอศรีสำโรง ณ กันยายน ๒๕๖๐

#### ๔. สภาพทางสังคม

##### ๔.๑ การศึกษา

๑. โรงเรียนบ้านนา
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านนา

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน ๖ แห่ง อยู่ในเขตพื้นที่หมู่ ๑, หมู่ ๒, หมู่ ๓, หมู่ ๔, หมู่ ๕, หมู่ ๖

##### ๔.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา ๓ แห่ง

๑. วัดศรีสำราญ
๒. สำนักสงฆ์บ้านตะพังงาม
๓. ศาลเจ้าแม่

##### ๔.๓ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนา
๒. ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๒ แห่ง

##### ๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีดับเพลิง ๑ แห่ง

#### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๕.๑ การคมนาคม (แสดงจำนวนและสภาพทางคมนาคมทางบก)

มีถนนสายหลัก ๑ เส้นทาง เป็นถนนลาดยาง

- ถนนสาย สุขุทัย - วังไม้ขอน

##### ๕.๒ การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะ ๙ แห่ง อยู่ในเขตพื้นที่หมู่ ๒, หมู่ ๓, หมู่ ๔, หมู่ ๕, หมู่ ๖

##### ๕.๓ การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีไฟฟ้าใช้ทั้ง ๖ หมู่บ้าน
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า ๑๐๐% ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

#### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

##### ๖.๑ อาชีพ (แสดงอาชีพของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา)

- ทำนา ปลูกข้าว, นาปี, นาปัง
- ทำไร่ ปลูกยาสูบ, ปลูกข้าวโพด, ถังเหลือง
- เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงโคนม, โคเนื้อ, หมู, ปลา, ไก่พื้นเมือง
- รับจ้าง งานก่อสร้าง, ตัดเย็บเสื้อผ้า
- ค้าขาย

##### ๖.๒ หน่วยธุรกิจในเขต( องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา)

- บัมน้ำมัน ๒ แห่ง

##### ๖.๓ กลุ่มมวลชนที่จัดตั้งขึ้นในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

- กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน จำนวน ๑ รุ่น ๑๕๐ คน
- อื่น ๆ ....สมาชิก อปพร. จำนวน ๑ รุ่น ๕๐ นาย
- กลุ่มแม่บ้าน(การพัฒนาสตรี) ๑ กลุ่ม ๓๗ คน
- อสม. ๖ หมู่บ้าน ๕๙ คน
- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๖
- กลุ่มนวดแผนไทย ๑ กลุ่ม ๒๐ คน

## ๗. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑. การรวมกลุ่มของประชาชน

โดยแยกประเภทกลุ่มได้ดังนี้

- กลุ่มอาชีพ ๒ กลุ่ม (๖ หมู่บ้าน)
- กลุ่มออมทรัพย์ ๖ กลุ่ม
- กลุ่มส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ๖ กลุ่ม

๒. จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

- ภูมิประเทศที่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การเกษตร เช่น การทำนา ทำไร่ การเลี้ยงโค
- ทรัพยากรธรรมชาติมี แม่น้ำยม คลอง ที่มีน้ำไหลผ่านตลอดปี

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านนา คือ “ท้องถิ่นพัฒนา การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพ สร้างเศรษฐกิจแบบพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา การให้บริการด้านสาธารณสุข โภค การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบ้านนาเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านนา ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

### นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ แนวทางดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนในเขตตำบลบ้านนา ได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ถนน น้ำสะอาด แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น

#### ๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๑. จะส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตัวเองได้โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒. แปรรูปสินค้าทางการเกษตรเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๓. การบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็นตลอดจน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้สอดคล้องเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔. พัฒนาปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์เส้นทางหลักและรวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงสถานที่สำคัญอื่นๆของตำบล

เพิ่มมากขึ้น

๕. จะให้การช่วยเหลือดูแลทางด้านเศรษฐกิจของประชาชนในตำบลบ้านนา เพื่อให้มีรายได้
๖. ทุกครอบครัวมีเศรษฐกิจโดยรวมที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

### **๓. นโยบายด้านสังคม**

๑. ส่งเสริมแผนชุมชนในการพัฒนาเพื่อตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน
๒. สนับสนุนส่งเสริมการจัดเลี้ยงชีพสำหรับคนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์
๓. จัดโครงการ ประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลเพื่อการมีส่วนร่วมในโครงสร้าง และมาตรการเพื่อประโยชน์ของสังคม
๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายโดยจัดให้มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา
๕. จัดให้มีการป้องกันปัญหายาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล

### **๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๑. ส่งเสริมให้รักษาประเพณีที่ดีงามเพื่อเป็นมรดกของลูกหลานของเราในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นประเพณีสงกรานต์ ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีงานบุญเข้าพรรษา ประเพณีต่างๆในทางพระพุทธศาสนา และประเพณีอื่นๆ ที่ตำบลได้ปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สังคมตำบลของเรามีเอกภาพ มีความรัก ความสามัคคี และเอื้ออาทรต่อกัน
๒. จะสนับสนุนและส่งเสริมให้เยาวชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และสูงสุดเท่าที่เยาวชนมีความต้องการ
๓. โรงเรียนในเขตของตำบลจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ของเยาวชนในตำบล
๔. จะส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีความรู้ความสามารถเท่าที่บุคคลนั้นมีความต้องการ
๕. จะส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนและต่อเนื่อง

### **๕. นโยบายด้านการสาธารณสุข**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการสาธารณสุขอย่างเป็นระบบและกว้างขวาง โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มกิจกรรมด้านสาธารณสุขดำเนินการศึกษา อบรม ป้องกันและทำลายแหล่งเพาะเชื้อโรคต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุน สตรีมีครรภ์ได้รับการบำรุงครรภ์ตามหลักทางการแพทย์ เพื่อให้เด็กคลอดออกมามีคุณภาพ ปลอดภัย และแข็งแรง
๓. เด็กทุกคนจะต้องได้รับการดูแลที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ และฉลาด

### **๖. นโยบายด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารจัดการภาครัฐและการมีส่วนร่วมของประชาชน**

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้ที่ทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกท่าน จะเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุน หรือแก้ไขข้อขัดข้องประชาชนชาวตำบลบ้านนา ได้อย่างยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถเป็นที่พึ่งและที่ปรึกษาของประชาชนได้ทุกเมื่อ โดยมีความประสงค์ให้ประชาชนทุกคนได้รับการบริการอย่างพึงพอใจ โดยแนวคิดที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของประชาชนทุกคนโดยมีแนวคิดที่ว่า ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ  
ท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<p>๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์</p> <p>๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์</p> <p>๓. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังจังหวัดอื่น ๆ</p> <p>๔. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว</p> <p>๕. มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๖. สถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง ประถมศึกษา และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๗. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ</p> <p>๘. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการเกษตรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. พื้นที่การเกษตรมีปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมเกิดขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน</p> <p>๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม</p> <p>๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร</p> <p>๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา</p> <p>๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน</p> <p>๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร</p> <p>๙. ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ</p>

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑. เมืองคึกการบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) และการเมือง (Political) ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล</p> <p>๒. นโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น ราษฎรมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น เป็นอาชีพเสริม</p> <p>๓. นโยบาย “กองทุนหมู่บ้าน” ทำให้ชุมชนต่างๆมีความเข้มแข็งส่งเสริมให้ตำบลมีความเข้มแข็งในภาพรวมเพิ่มขึ้น</p> <p>๔. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน</p> <p>๕. โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร ทำให้เกษตรกรมีเงินทุนหมุนเวียนที่จะใช้ในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ</p>	<p>๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล</p> <p>๒. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่มและการพัฒนาผลิตภัณฑ์</p> <p>๓. ขาดทักษะ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๔. การใช้ประโยชน์ของที่ดินยังไม่ถูกต้อง และเหมาะสม</p> <p>๕. ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี และมีปริมาณเพียงพอ</p> <p>๖. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน</p> <p>๗. ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน</p>

## รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑  
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### พันธกิจ

๑. ปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

#### เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม ไฟฟ้า ระบบประปาที่ได้มาตรฐานและครบถ้วน
๒. แหล่งน้ำต่างๆ ได้รับการดูแล บำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้ประโยชน์ได้
๓. ไฟฟ้าส่องสว่างทั่วทั้งตำบล คร้วเรือนทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละของแหล่งน้ำที่ได้รับการบำรุงรักษาให้ใช้ประโยชน์ได้
๓. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนนและทางคมนาคม	- จำนวนถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ที่ได้รับการก่อสร้างและบำรุงรักษาให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำในการเกษตร การอุปโภค บริโภค	- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการบำรุงรักษา - จำนวนประตูระบายน้ำที่ได้รับการบำรุงรักษา
๓. แนวทางการพัฒนา สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

#### ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์สร้างสรรคและแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การเกษตร เพื่อเพิ่มผลผลิตของพืชผลเสริมสร้างรายได้ตาม  
แนวนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละจำนวนครัวเรือนยากจนตามเกณฑ์ จปฐ. ลดลง
๒. ร้อยละของผลกำไรของกลุ่มอาชีพที่เพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	- ร้อยละครัวเรือน
๒. แนวทางการจัดตั้งและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	- จำนวนกลุ่มอาชีพ

### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

### ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การเกษตร เพื่อเพิ่มผลผลิตของพืชผลเสริมสร้างรายได้ตาม  
แนวนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๒. ผู้สูงอายุและผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการจัดสรรสวัสดิการ
๓. ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของประชาชนที่ได้ระบบบริการสาธารณสุข
๒. ร้อยละของการจัดสวัสดิการ
๓๒. การลดลงของปัญหาอาชญากรรม

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	- ร้อยละของการรับบริการสาธารณสุข
๒. ส่งเสริมสนับสนุนสงเคราะห์ให้กับชุมชน	- ร้อยละของการจัดสวัสดิการ
๓. ส่งเสริมความสงบสุขและความมั่นคงและปลอดภัย	- ร้อยละการเกิดอุบัติเหตุลดลง

#### **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

#### **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์สร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔**

#### **การพัฒนาการศึกษาและระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี**

#### **พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสนับสนุนการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานของทางราชการ
๒. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

#### **เป้าประสงค์**

๑. เยาวชนและประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านการกีฬา
๒. การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. จำนวนลานกีฬา/กิจกรรมนันทนาการและการจัดการศึกษา
๒. ร้อยละของผู้ที่ได้รับการจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น



### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบและนอกระบบ	- ร้อยละการเพิ่มขึ้นของการจัดการศึกษาและกิจกรรม
๒. แนวทางการพัฒนาองค์กร	- ร้อยละของการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอสรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

#### ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมความมั่นคงพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา และระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การพัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟู ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

#### พันธกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินชีวิตตามแนวทางสันติสุข สามัคคีให้เกิดในชุมชน
- เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รวมถึงส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

#### เป้าประสงค์

- ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- การบำรุงสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น
- จำนวนป่าชุมชนที่เพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมฟื้นฟู อนุรักษ์ ศิลปะ ประเพณี ท้องถิ่น	- จำนวนการจัดกิจกรรม
๒. ส่งเสริมฟื้นฟูอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	- พื้นที่ของป่าชุมชนและพื้นที่สีเขียว

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอสรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

## ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์สร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา อนุรักษ์ พัฒนา ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะในหลายหมู่บ้าน
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- (๖) ไม่มีแหล่งน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

#### ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

### ๒.ด้านเศรษฐกิจ

#### สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

**ความต้องการ**

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ เพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

**๓.ด้านสังคม****สภาพปัญหา**

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาในการแควตระวังภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย เช่น รถดับเพลิง
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

**ความต้องการ**

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (๔) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๕) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

**๔.ด้านการเมือง การบริหาร****สภาพปัญหา**

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

**ความต้องการ**

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

## ๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๔) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๕) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

### ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

## ๖.ด้านการสาธารณสุข

### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

### ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- (๒) ให้มีศูนย์บริการสาธารณสุข
- (๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- (๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

## ๗.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬา เพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านการกีฬา
- (๕) เยาวชนเมื่อจบภาคศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

### ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนานั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคตามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- |   |                  |
|---|------------------|
| (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก                 | ตามมาตรา ๖๗ (๑)  |
| (๒) ให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร                   | ตามมาตรา ๖๘ (๑)  |
| (๓) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น      | ตามมาตรา ๖๘ (๒)  |
| (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ                       | ตามมาตรา ๖๘ (๓)  |
| (๕) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ     | ตามมาตรา ๑๖ (๒)  |
| (๖) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ | ตามมาตรา ๑๖ (๓)  |
| (๗) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ               | ตามมาตรา ๑๖ (๔)  |
| (๘) การสาธารณสุขการ                                     | ตามมาตรา ๑๖ (๕)  |
| (๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร                            | ตามมาตรา ๑๖ (๖๖) |

## การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เหมาะแก่การทำการเกษตร

### จุดอ่อน

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนามีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

### โอกาส

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนในพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเท่าที่ควรในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### **๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- |   |                  |
|---|------------------|
| (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ                  | ตามมาตรา ๖๗ (๖)  |
| (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ      | ตามมาตรา ๖๘ (๔)  |
| (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส | ตามมาตรา ๑๖ (๑๐) |
| (๔) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย                | ตามมาตรา ๑๖ (๑๒) |
| (๕) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ                              | ตามมาตรา ๑๖ (๑๓) |
| (๖) การส่งเสริมกีฬา   | ตามมาตรา ๑๖ (๑๔) |

## ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

### จุดอ่อน

อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ให้บริการและความรู้ ตลอดทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  | ตามมาตรา ๖๗ (๔)<br>และมาตรา ๑๖ (๒๙)  |
| (๒) รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง   | ตามมาตรา ๑๖ (๑๗)                     |
| (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ           | ตามมาตรา ๑๖ (๒๓)                     |
| (๔) การผังเมือง   | ตามมาตรา ๖๘ (๑๓)<br>และมาตรา ๑๖ (๒๕) |
| (๕) การควบคุมอาคาร  | ตามมาตรา ๑๖ (๒๘)                     |
| (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | ตามมาตรา ๑๖ (๓๐)                     |

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

### จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีเข้าพรรษา ทรงน้ำพระ เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรม ทบสวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

### จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

### โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์	ตามมาตรา ๖๘ (๕)
(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว	ตามมาตรา ๖๘ (๖)
(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	ตามมาตรา ๖๘ (๗)
(๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม	ตามมาตรา ๖๘ (๑๐)
(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์	ตามมาตรา ๖๘ (๑๑)
(๖) การท่องเที่ยว	ตามมาตรา ๖๘ (๑๒)
(๗) การส่งเสริม การฝึกอบรม และประกอบอาชีพ	ตามมาตรา ๑๖ (๖)
(๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน	ตามมาตรา ๑๖ (๗)
(๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว	ตามมาตรา ๑๖ (๘)



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

#### จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว และยาสูบ

#### จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาวางงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

#### โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

#### **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- |   |                  |
|---|------------------|
| (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล   | ตามมาตรา ๖๗ (๒)  |
| (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                           | ตามมาตรา ๖๗ (๓)  |
| (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน                       | ตามมาตรา ๖๘ (๘)  |
| (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ตามมาตรา ๑๖ (๒๔) |
| (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ  | ตามมาตรา ๑๖ (๒๗) |

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้

#### จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น ค่าใช้จ่ายในการทิ้งขยะที่บ่อขยะ และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

## โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจ และเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

## ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม   | ตามมาตรา ๖๗ (๕)                 |
| (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น | ตามมาตรา ๖๗ (๘) และมาตรา ๑๖(๑๑) |
| (๓) การจัดการศึกษา   | ตามมาตรา ๑๖ (๙)                 |

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

## จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยต่อเนื่อง

## จุดอ่อน

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

## โอกาส

ในพื้นที่อำเภอศรีสำโรง มีสถาบันการศึกษาในระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรม ตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- |   |                 |
|---|-----------------|
| (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น                                  | ตามมาตรา ๑๗(๒)  |
| (๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล  | ตามมาตรา ๖๘ (๙) |
| (๓) การออกข้อบังคับตำบล เพื่อใช้บังคับในตำบลที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ตามมาตรา ๗๑     |
| (๔) การทำกิจการนอกเขตหรือร่วมกับหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น                                       | ตามมาตรา ๗๓     |
| (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง  | ตามมาตรา ๑๖ (๑) |
| (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน  | ตามมาตรา ๑๖(๑๕) |
| (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น   | ตามมาตรา ๑๖(๑๖) |

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**จุดแข็ง**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี มาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

**จุดอ่อน**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา น้อย

**โอกาส**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓.ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗  
มาตรา ๑๖ , ๑๗ (๒) หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดและแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีภารกิจหลักภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริม สนับสนุนด้านคุณภาพชีวิตของราษฎร
๔. ด้านการสาธารณสุข
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น
๗. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๘. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและ

ผู้ด้อยโอกาส

๑๐. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย

สิ่งปฏิกูล

๑๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๒. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

### ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ส่งเสริมการฝึกอบรมและการประกอบอาชีพเสริม
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li> <li>๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> <li>๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักองค์กรไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๓. พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานนิติการ</li> <li>๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ ระเบียบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

## **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา**

### **๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**สำนักงานปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับ งานวางแผนด้านสาธารณสุข งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่ ฝึกอบรม งานจัดทำแผนตามโครงการบริหารสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p>	<p><b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u></p> <p>การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>ข้อ ๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพ</p> <p>ข้อ ๒ การจัดตั้งและส่งเสริม กลุ่มอาชีพ</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การพัฒนาระบบการศึกษาและ การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี</p> <p>ข้อ ๓ การพัฒนาองค์กร</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u></p> <p>การพัฒนาด้านสังคมและ คุณภาพชีวิต</p> <p>ข้อ ๒ การสร้างความสงบสุข และความมั่นคงปลอดภัยใน ชุมชน</p> <p>ข้อ ๓ ส่งเสริมการสังคม สงเคราะห์ในชุมชน</p>
<p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><b>๒.กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การพัฒนาระบบการศึกษาและ การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี</p> <p>ข้อ ๓ การพัฒนาองค์กร</p>
<p><b>๓.กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๒.๔ งานผังเมือง</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๒.๔ งานผังเมือง</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</u></p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐานและสาธารณูปโภค</p> <p>ข้อ ๑ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร และการอุปโภค – บริโภค</p> <p>ข้อ ๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบเส้นทางคมนาคมขนส่ง</p> <p>ข้อ ๓ จัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้อย่างเพียงพอ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมโรค</p> <p>๔.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p><b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมโรค</p> <p>๔.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u></p> <p>การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต</p> <p>ข้อ ๑ การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u></p> <p>การพัฒนา อนุรักษ์ ป่าไม้ ประเพณี และสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๒ พัฒนา ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพร้อมกับการส่งเสริมการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p>
<p><b>๕.กองการศึกษา</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p>	<p><b>๕.กองการศึกษา</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การพัฒนาระบบการศึกษาและการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี</p> <p>ข้อ ๑ การพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน</p> <p>ข้อ ๒ พัฒนา ส่งเสริม การเรียนรู้ การศึกษา ในระบบและนอกระบบ</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u></p> <p>การพัฒนาอนุรักษ์ป่าไม้ ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมข้อ ๑ การอนุรักษ์ ป่าไม้ ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมให้คงอยู่กับชุมชนตลอดไป</p>

## การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

### วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

“ท้องถิ่นพัฒนา การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต สร้างเศรษฐกิจแบบพอเพียง”

#### พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสนับสนุนการบูรณาการร่วมกันหน่วยงานของทางราชการ

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ รวมถึงการเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมการประกอบอาชีพการเกษตร เพื่อเพิ่มผลผลิตของพืชผลเสริมสร้างรายได้ตามแผนนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาระบบสาธารณสุขปโรค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานเพื่อการรองรับการบริการในชุมชน

พันธกิจที่ ๕ เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินชีวิตตามแนวทางสันติสุข สามัคคี ให้เกิดขึ้นในชุมชน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการศึกษาและระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาอนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

#### แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

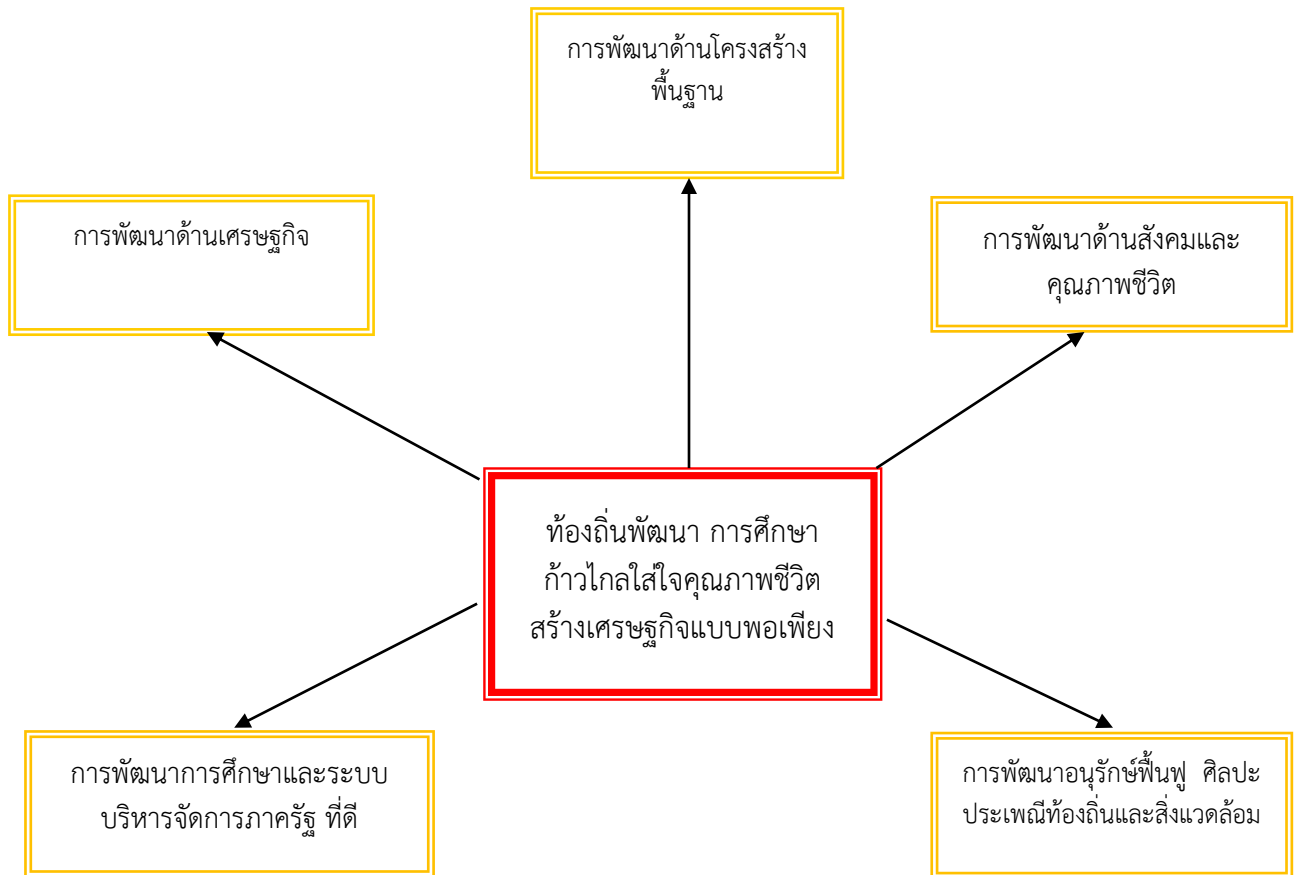
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภค – บริโภค ๒.ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบเส้นทางคมนาคมขนส่ง ๓.จัดระบบสาธารณสุขปโรค สาธารณูปการได้อย่างเพียงพอ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ ๒.การจัดตั้งและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๑.การพัฒนา ส่งเสริม สุขภาพอนามัยประชาชน ๒.การสร้างความสุข และความมั่นคงปลอดภัยในชุมชน ๓.ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ในชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษาและระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่ดี	๑.การพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน ๒.พัฒนา ส่งเสริม การเรียนรู้ การศึกษา ในระบบและนอกระบบ ๓.การพัฒนาองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาอนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่นและ สิ่งแวดล้อม	๑.การพัฒนาอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมให้คง อยู่กับชุมชนตลอดไป ๒.พัฒนา ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพร้อมกับการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด อบต.	อบต.บ้านนา
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษาฯ	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	
๒	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษาฯ	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	กองสาธารณสุขฯ	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสังคมสงเคราะห์	สำนักปลัด อบต.	
		การดำเนินงานอื่นๆ	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัด อบต.	
๓	การพัฒนาด้านสังคมและ คุณภาพชีวิต	บริหารทั่วไป	แผนงานรักษาความสงบ เรียบร้อย	สำนักปลัด อบต.	
๔	การพัฒนาการศึกษาและ ระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่ดี	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความ เข้มแข็ง	สำนักปลัด อบต.	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษาฯ	
		บริหารงานทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	กองคลัง	
๕	การพัฒนาอนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	กองสาธารณสุขฯ	
		บริหารงานทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด อบต.	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษาฯ	
รวม	๕ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๐ แผนงาน	๕ สำนัก/กอง	

## ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
- ๒) มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- ๓) มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๔) มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมาตรการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๓. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔.องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕.องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เป็นต้น

## ๕. การพัฒนาทางการศึกษาและระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา
๒. มีการพัฒนาทางการศึกษา โดยให้ทุกคนมีความเท่าเทียมทางการศึกษา
๓. ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารมากขึ้น โดยมีการพัฒนาเครือข่ายเชื่อมโยงอินเทอร์เน็ตภายในตำบลและส่วนราชการต่าง ๆ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลทางการศึกษา ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สุโขทัย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

## ๔.การพัฒนา อนุรักษ์ ป่าไม้ ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สุโขทัย
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนสนับสนุนการพัฒนา อนุรักษ์ ป่าไม้ ศิลปะ วัฒนธรรมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. ประชาชนยึดค่านิยมศาสนา สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง



## โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ( ปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

### สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. นักการภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานสูบน้ำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
--	-------	---	---------

### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก ศศ.๑	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ.สอบ
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารการงานคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ.สอบ
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๙</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๒๕๒,๖๕๐	๓.๐๔๕	
สำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๒๓๑,๑๙๕	๒.๗๙๒	
	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๙๓,๕๔๐	๑.๑๓	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๔๐,๖๒๕	๑.๖๙๘	
	นักพัฒนาชุมชน	๑๕๕,๐๔๐	๑.๘๗	
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๑,๑๐๐	๑.๘๒	
	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	๖๔,๗๔๐	๐.๗๘	
	พนักงานขับรถยนต์	๘๓,๓๔๐	๑.๐๑	
	พนักงานสูบน้ำ	๖๓,๕๐๐	๐.๗๗	
	นักการภารโรง	๑๐๔,๐๐๐	๑.๒๖	

ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่าจ้างของทุกตำแหน่ง

(๑)ส่วนราชการ	(๒)ตำแหน่ง	(๓)ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	(๔)ค่าจ้าง	หมายเหตุ
กองคลัง	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๘๔,๖๒๐	๑.๐๒๒	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๐๕,๙๗๐	๑.๒๘	
	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๖๐,๕๒๐	๓.๑๔๖	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๘๓,๖๙๕	๒.๒๑๙	
กองช่าง	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑๒๔,๖๒๐	๑.๕๑	
	นายช่างโยธา	๖๕,๕๐๐	๐.๗๙๒	
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	๘๐,๒๔๐	๐.๙๗	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑๒๔,๖๒๐	๑.๕๑	
	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๔๘,๔๓๐	๕๘๑,๑๖๐	๓๒,๔๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๒,๘๘๐

### สำนักงานปลัด

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๒๖,๒๘๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๗๖๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๗,๒๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๓๖๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔.	นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๖,๔๖๐	๒๑๗,๕๒๐	๒๕,๒๐๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๕๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๘๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๘๘๐	๑๔,๗๖๐
๖	พนักงานสูบน้ำ(ลูกจ้างประจำ)	๑	-	-	-	-	-
๗.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๗,๔๖๐	๒๐๙,๕๒๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๘.	นักการภารโรง	๑	๑๑,๓๑๐	๑๓๕,๗๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐
๙	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๐	พนักงานขับรถ	๑	๑๐,๓๙๐	๑๒๔,๖๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐

### กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๓๕,๓๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๖,๕๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๖,๗๖๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๘๐๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๒๙๗,๗๙๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

### กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๖๔๐	๒๕,๒๐๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ ปฏิบัติงาน (๑)	เงินเดือน ขั้นสูงระดับ ชำนาญงาน(๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙,๗๘๐

### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๕๒๐	๒๖,๖๔๐

### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๒๙,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๒๕,๒๐๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๕๒๐
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๐ ล้านบาท	๒๑ ล้านบาท	๒๒ ล้านบาท



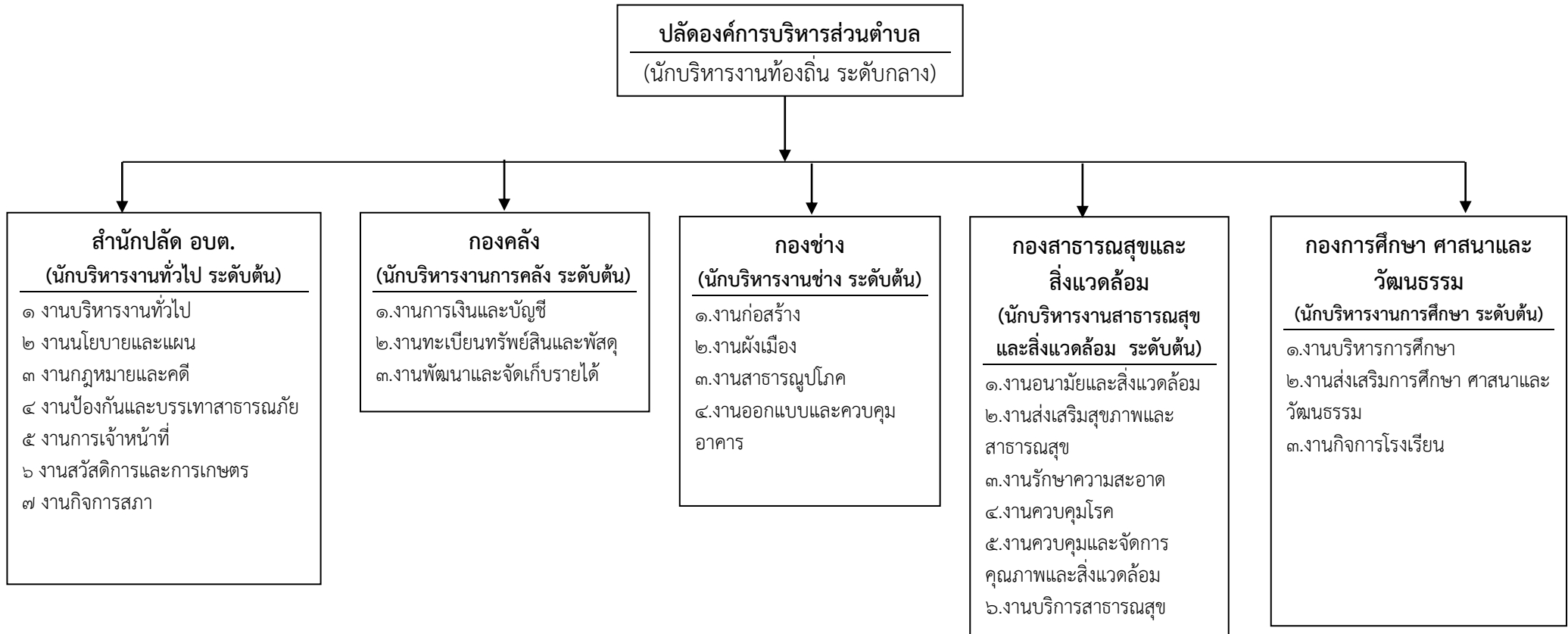
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) <b>สำนักงานปลัด</b> งานบริหารงานทั่วไป	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๒,๘๘๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๗๙,๔๔๐	
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๒๘๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๗๖๐	๓๕๖,๔๐๐	๓๘๓,๑๖๐	๔๐๙,๙๒๐	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๘๘๐	๑๔,๗๖๐	๑๙๒,๐๐๐	๒๐๖,๘๘๐	๒๒๑,๖๔๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล งานนโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๒๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๓๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานสวัสดิการสังคม และการเกษตร	ปก/ชก	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๘,๙๔๐	๓๘๒,๕๖๐	ว่างเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน <b>ลูกจ้างประจำ</b>	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๒๐๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๕๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๙๖,๐๐๐	
๗	พนักงานสูบน้ำ <b>พนักงานจ้าง</b>		๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนจาก กรมชลประทาน
๘	ผู้ช่วยบุคลากร		๑	๑	๒๐๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๒๖,๖๘๐	๒๓๕,๘๐๐	
๙	นักการภารโรง		๑	๑	๑๓๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๒๔๐	๑๔๗,๐๐๐	๑๕๒,๘๘๐	
๑๐	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๔๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	
๑๒	<b>กองคลัง</b> นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) งานการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๗๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๖,๕๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี งานทะเบียนและทรัพย์สิน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๖,๗๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ งานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๘๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๙๒,๓๖๐	๒๐๗,๑๖๐	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๗๙๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๗๙๐	๓๐๗,๕๑๐	๓๑๗,๒๓๐	ว่างเดิม

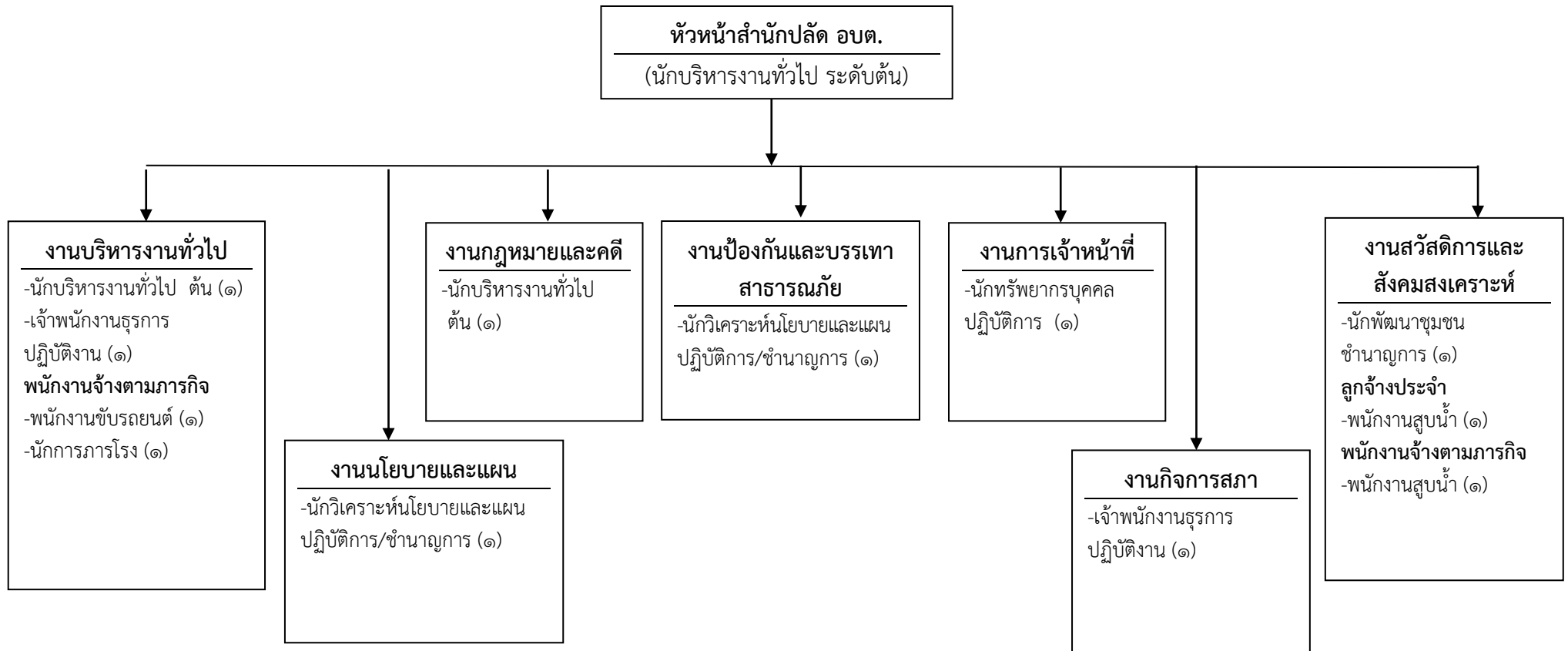
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๖	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๖๔๐	๒๕,๒๐๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๘๔,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๗๙๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๗๙๐	๓๐๗,๕๑๐	๓๑๗,๒๓๐	
๑๘	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๗๖๐	๒๖,๕๒๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๖๔,๖๔๐	
๑๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๒๐๐	๒๖,๗๖๐	๒๖,๕๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๓๘,๐๐๐	อุดหนุนจากกรมฯ
๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
(๔)	รวม		๒๐	๑๗	๔,๒๑๒,๘๔๐	๒๐	๒๐	๒๐	+๓	-	-	๑,๒๒๘,๙๔๐	๓๒๐,๘๒๐	๓๒๕,๔๒๐	๕,๔๔๑,๗๘๐	๕,๗๖๒,๖๐๐	๖,๐๘๘,๐๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๐๘๘,๓๕๖	๑,๑๕๒,๕๒๐	๑,๒๑๗,๖๐๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๖,๕๓๐,๑๓๖	๖,๙๑๕,๑๒๐	๗,๓๐๕,๖๒๔	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													๓๒.๖๕	๓๒.๙๓	๓๓.๒๑		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อบต.

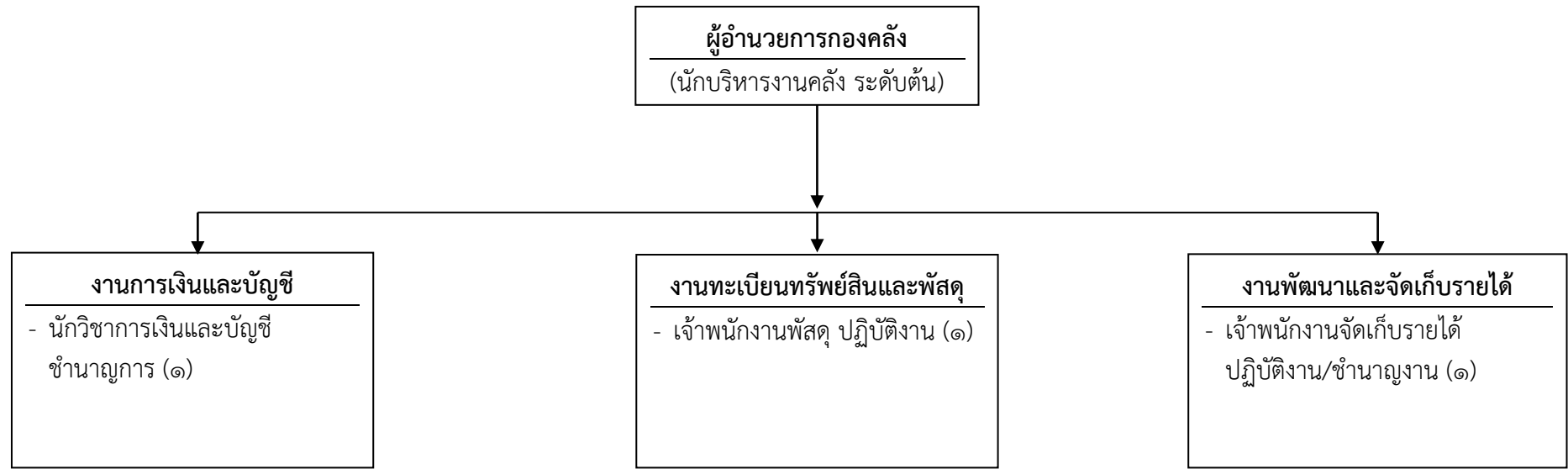


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



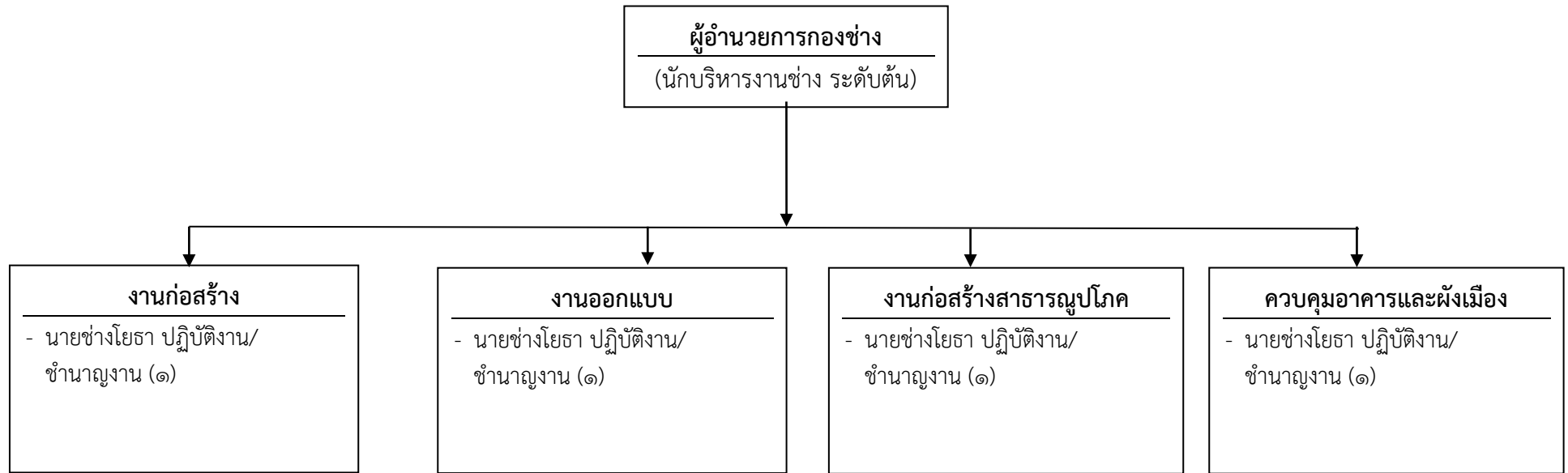
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๔	-

## โครงสร้างองค์กร



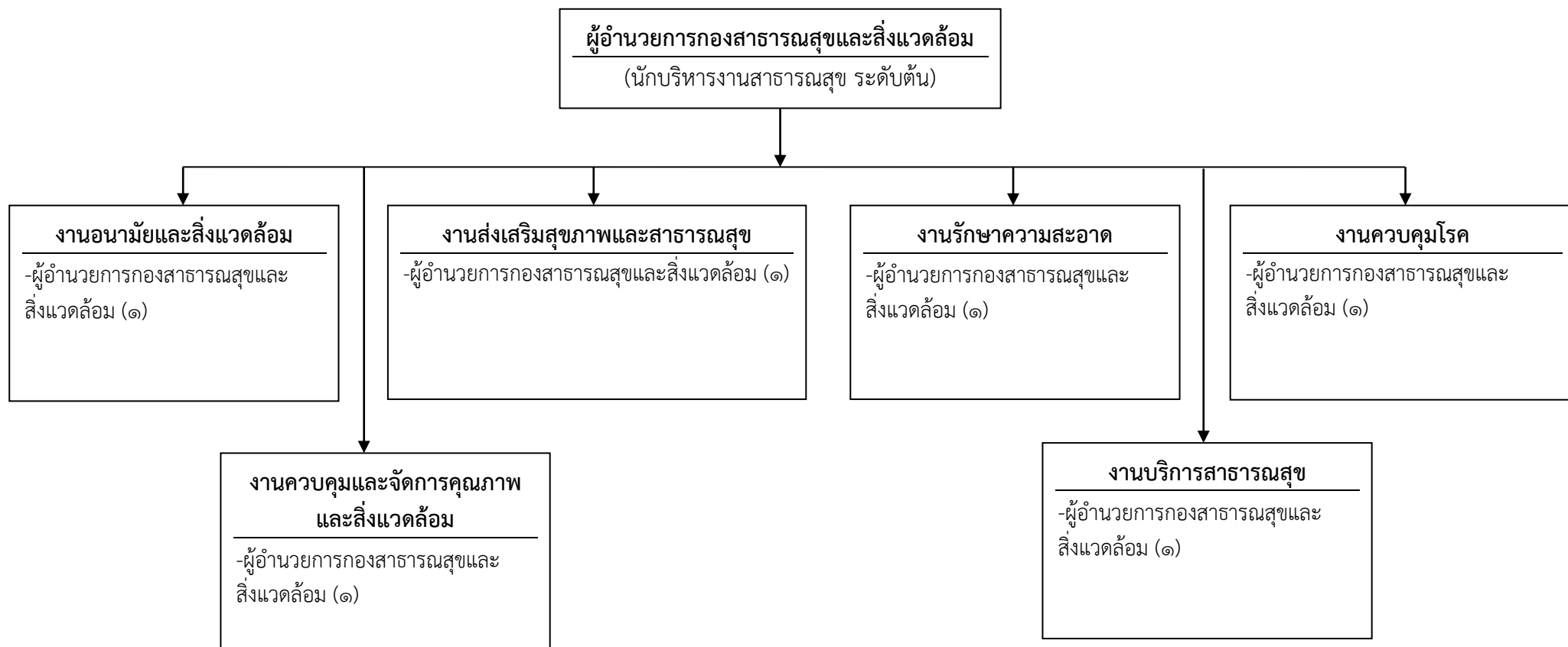
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-

## โครงสร้างกองช่าง



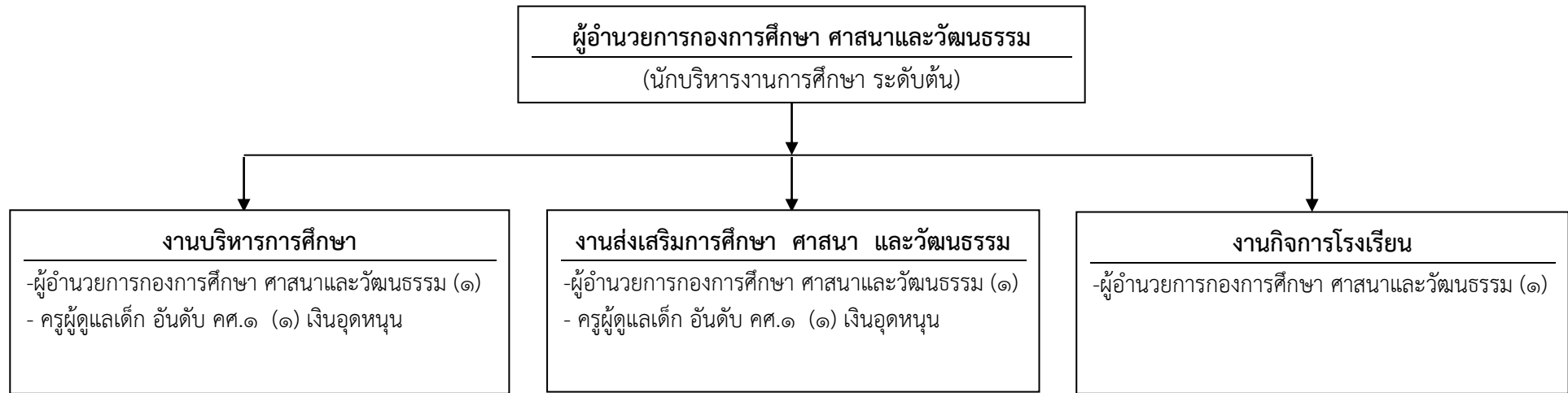
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ประเภท ระดับ	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล					ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	คศ.๔	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายจิรศักดิ์ ศรีรักษ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๑,๑๖๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๒	นางสาวกรภัทร์ นวโศภาธนกุล	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๓	นางวิมลมาศ เจริญรัชต์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๔	-	-	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕	นางสุพรรณณี กาวีลา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖	นางสุวิมล จุสวาย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๗๘,๒๐๐	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๗	นายมานัส ประดิษฐ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	ถ ๐๐๐๑	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	ถ ๐๐๐๑	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	-	-
๘	นางประเมิน ดอนหอมหล้า	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๙,๕๒๐	-	-	๒๐๙,๕๒๐
๙	นายนพพร เมืองเป้า	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๓๕,๗๒๐	-	-	๑๓๕,๗๒๐
๑๐	นายบรรพต หิรัญศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๔๓,๖๔๐	-	-	๑๔๓,๖๔๐
๑๑	นายปารมย์ เสือนามอญ	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๒๔,๖๘๐	-	-	๑๒๔,๖๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน	
<b>กองคลัง</b>												
๑๒	นางนันทา ชิตพันธ์	ศศป. (บัญชีบัณฑิต)	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๑๓	นางนภารัตน์ จันทร์ธีระกุล	ศศป. การจัดการทั่วไป (สาขาการบัญชี)	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๑๔	นางสาวลูกกัญ จาดเมือง	ปวส. บริหารธุรกิจ (สาขาคอมพิวเตอร์ ธุรกิจ)	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๑๕	-	-	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๗๙๐	-	-	๒๙๗,๗๙๐
<b>กองช่าง</b>												
๑๖	นายสาธิต ยืนยงค์	เทคโนโลยีการ ก่อสร้าง	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๑,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๓,๔๔๐
๑๗	-	-	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๙๗,๗๙๐	-	-	๒๙๗,๗๙๐
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>												
๑๘	นางสาวจนา กำเพชร	สาธารณสุข ศาสตรมหาบัณฑิต	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๑๙	นางสาวจิตินันท์ มั่นคง	ประกาศนียบัตร บัณฑิตวิชาชีพครู	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๒๐	นางสาวโสภา นิลรัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๙๔-๒-๐๑๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๖๕-๓-๐๘-๒๒๒๒-๒๙๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุนจาก กรมฯ

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปรงใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็น การหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านนา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร